

# PROYECTO PRESUPUESTOS 2024

Informe de Impacto de  
Género en los Presupuestos  
de la Generalitat



GENERALITAT  
VALENCIANA

Conselleria de Hacienda, Economía  
y Administración Pública

## ÍNDICE

	<b>Página</b>
<b>CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>1.1.</b> Marco normativo y medidas institucionales.	5
<b>1.2.</b> Metodología para la valoración de la relevancia de género de los programas presupuestarios.	8
<b>CAPÍTULO 2. LAS MUJERES EN LA COMUNITAT VALENCIANA. UNA APROXIMACIÓN SOCIOLÓGICA</b>	<b>13</b>
<b>2.1.</b> La situación de las mujeres en la Comunitat Valenciana.	13
<b>2.2.</b> La igualdad de género regional de la UE según los índices de logros y desventajas de las mujeres.	33
<b>CAPÍTULO 3. ANÁLISIS DEL IMPACTO DE GÉNERO POR SECCIONES PRESUPUESTARIAS</b>	<b>41</b>
<b>3.1.</b> Sección 05. Presidencia de la Generalitat.	42
<b>3.2.</b> Sección 18. Vicepresidencia Primera y Conselleria de Cultura y Deporte.	63
<b>3.3.</b> Sección 16. Vicepresidencia Segunda y Conselleria de Servicios Sociales, Igualdad y Vivienda.	92
<b>3.4.</b> Sección 06. Hacienda, Economía y Administraciones Públicas.	170
<b>3.5.</b> Sección 07. Justicia e Interior.	201
<b>3.6.</b> Sección 08. Medio Ambiente, Agua, Infraestructuras y Territorio.	222
<b>3.7.</b> Sección 09. Educación, Universidades y Empleo.	236
<b>3.8.</b> Sección 10. Sanidad.	290
<b>3.9.</b> Sección 11. Innovación, Industria, Comercio y Turismo.	298
<b>3.10.</b> Sección 12. Agricultura, Ganadería y Pesca.	320
<b>ANEXO.</b> Relación de programas presupuestarios y entidades seleccionados y su clasificación según relevancia de género.	<b>327</b>

## **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 correspondiente a los presupuestos de 2024 refleja cambios registrados en la estructura orgánica de la Generalitat Valenciana tras las elecciones autonómicas celebradas el 28 de mayo de 2023. Como resultado de estos cambios, el número de consellerias se ha reducido de las doce existentes cuando se elaboró el anterior IIGP de 2023 a un número de diez. Los cambios han afectado también a alguno de los programas presupuestarios y entidades del sector público instrumental, tanto en cuanto a su atribución a una u otra Conselleria como en su ámbito competencial.

En consecuencia, el Informe de este año incluye un total de diez secciones presupuestarias y un conjunto de 121 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 2024 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 se destina, en esta ocasión, a recoger, por un lado, los resultados de la aplicación por parte de la Comisión Europea de los Índices de logros y desventajas de las mujeres al conjunto de las regiones de la UE, resaltándose los resultados relativos a la Comunitat Valenciana. Por otro lado, este capítulo 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 2023". 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 entre los objetivos y 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 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 Consellerías 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.

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:

<i>Grado de relevancia</i>	<i>Catalogación de los programas presupuestarios</i>	<i>Escala de puntuación</i>
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 2023", que tiene como objetivo recopilar la información estadística de amplia cobertura temática desde la perspectiva de género. 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

#### **2.1. Demografía y población**

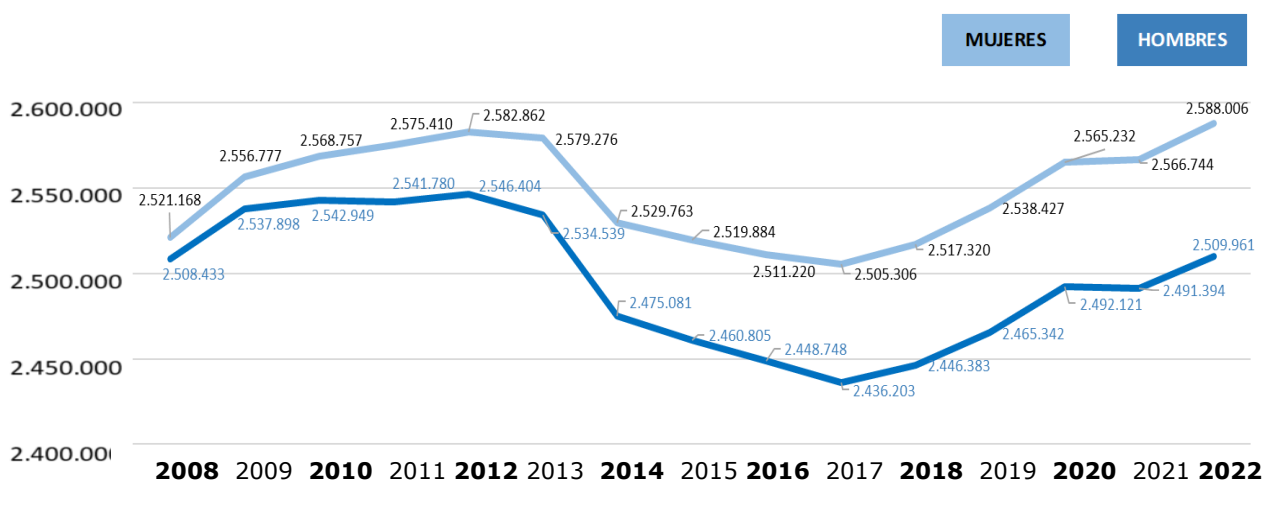
Las diferencias entre mujeres y hombres se reflejan tanto en los fenómenos demográficos (natalidad, mortalidad y migraciones) como en la estructura y composición de la población.

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 68.366 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 2022 es de 5.097.967, según el Padrón municipal de habitantes. Como se puede constatar en el Gráfico nº1, las mujeres superan a los hombres en todo el periodo estudiado en unas proporciones similares a 2021 con el 49,23% de varones, y el 50,77% 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 2022 con la de 5 años antes, esto es 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.

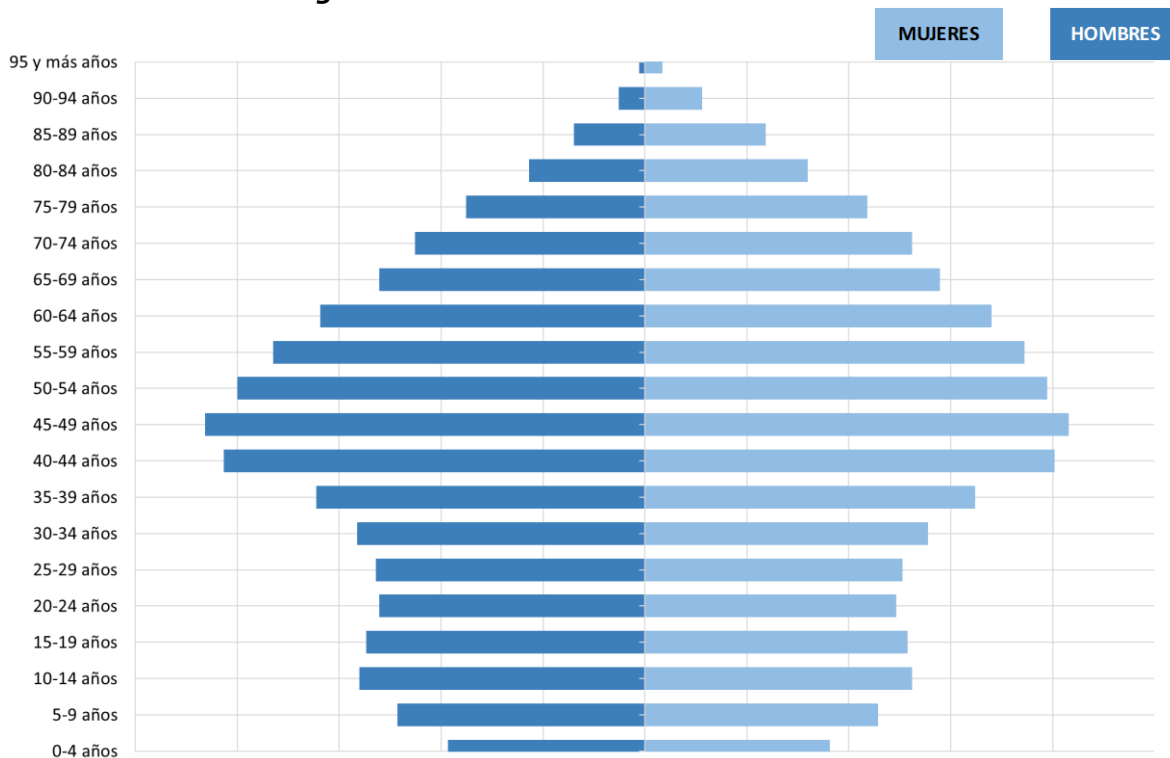
Considerando como indicador de envejecimiento la proporción de población de 65 y más años, la población de la Comunitat Valenciana correspondiente al año 2022, es una población ligeramente más envejecida que la del año 2017, siguiendo la misma tendencia que el conjunto de España.

El porcentaje de población de 65 y más años en la Comunitat Valenciana es del 19,97 %, siendo la provincia de Alicante la que tiene una población algo más envejecida (20,53%).

El Gráfico nº 2 muestra la pirámide poblacional del año 2022 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: 45,2 años para las mujeres y 42,8 en el caso de los hombres. Así también, redunda en una mayor esperanza de vida: 85 años en el caso de las mujeres y 79,5 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 2007 se situaba en 11,2 nacimientos cada 1000 habitantes, en 2021 supone solo el 7,1.

Durante el año 2021 se ha producido una ligera disminución de la natalidad en términos absolutos en la Comunitat Valenciana, más acusada en la provincia de Castellón. El número de

nacimientos de madre extranjera sigue teniendo un peso considerable sobre el total de nacimientos (20,23 %).

Así también, la edad media de las mujeres a la maternidad se ha ido incrementando, pasando de 30,6 años en 2007 a 32,5 en 2021. 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 %; 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 2007 contraían matrimonio 18,6 de cada mil personas, en 2021 la tasa era de 13,1 cada mil. En 2020 se produjo una caída drástica de matrimonios registrados con una tasa del 8,5 (10.671) que puede explicarse por las restricciones impuestas por el COVID-19, recuperándose la tendencia anterior hasta llegar a 16.548 matrimonios registrados en 2021 con residencia en la Comunitat Valenciana. Este aumento se produce con una intensidad parecida en las tres provincias. De estos 16.548 matrimonios, 15.918 corresponden a matrimonios de personas de diferente sexo y 630 a matrimonios de personas del mismo sexo.

Así también, la tasa de divorcialidad corre paralela a la disminución de la tasa de nupcialidad, si en 2007 un 12,8 por mil de personas de la Comunitat Valenciana se divorciaba, en 2021 esta tasa se ha reducido hasta llegar al 7,9 por mil.

En cuanto a la estructura de la población valenciana según origen, 784.469 (15,39%) son de nacionalidad extranjera, con un equilibrio entre ambos sexos (49,9% mujeres versus 50,1% hombres). No obstante, si se utiliza la variable moduladora "continente de origen" encontramos diferencia. Por ejemplo, el 63,3 % de las personas procedentes de América central/Caribe son mujeres y el 59,1% de las personas procedentes de África son hombres.



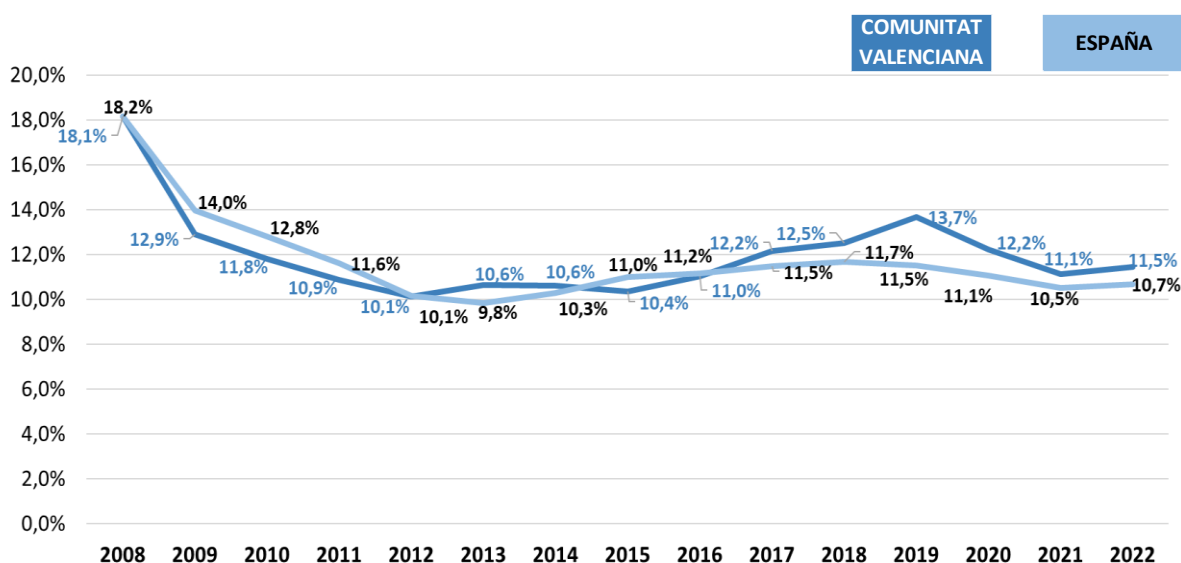
## 2.2. Mercado laboral

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 nº 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 2008 y 2012 se produjo un crecimiento sustancial del empleo femenino, 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. 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, 1,5 puntos porcentuales por encima de los datos de 2012. 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.

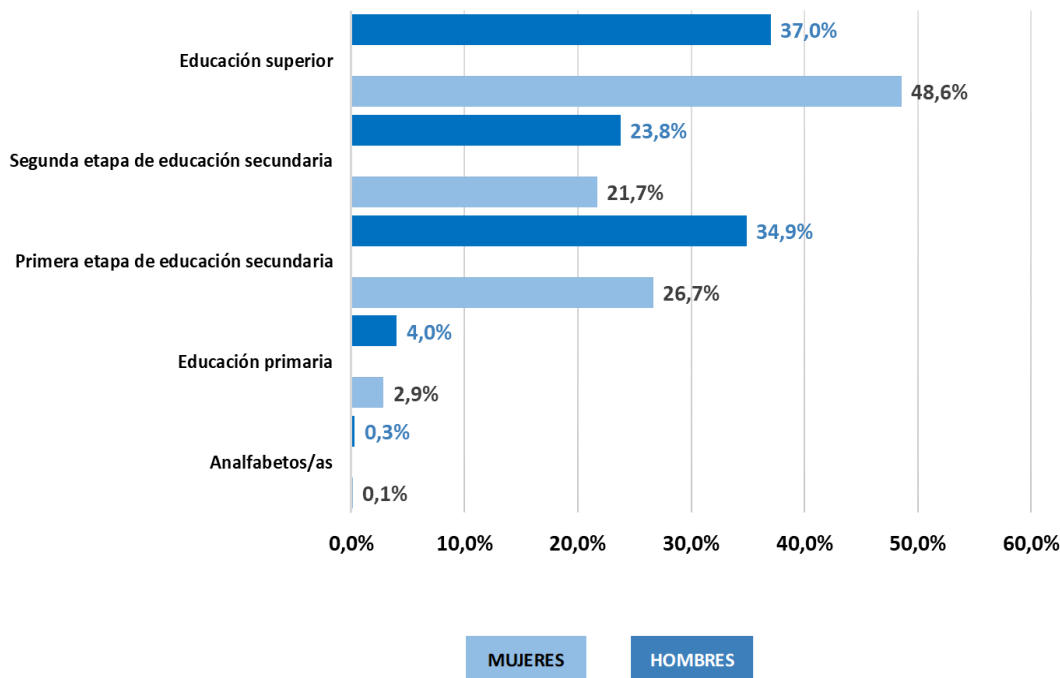
**Gráfico 3. Evolución de la brecha de género en la tasa de empleo**



En cuanto a la población ocupada por sexo y nacionalidad, los porcentajes están muy equilibrados, las extranjeras suponen el 14,7% de las mujeres ocupadas y los extranjeros el 14,8% de los hombres ocupados.

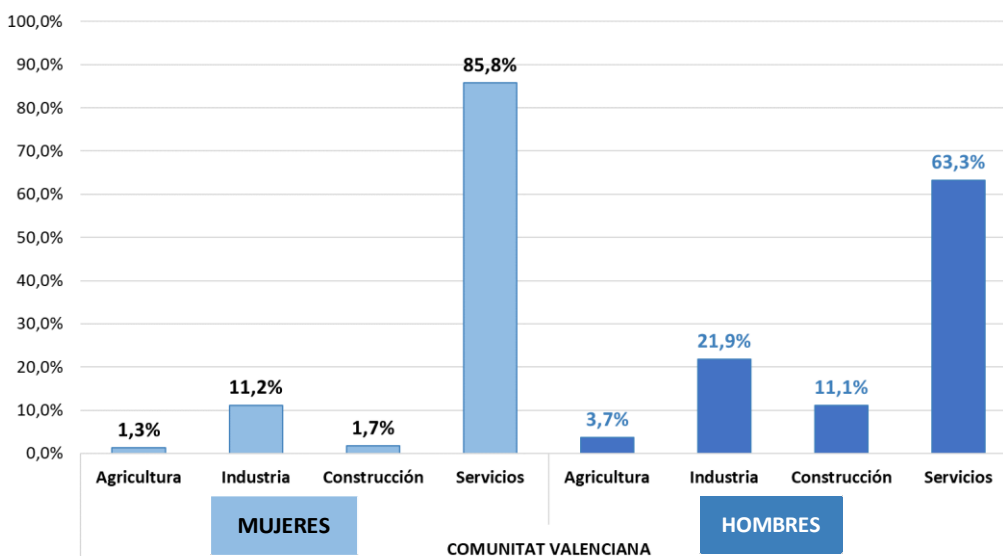
Aplicando la variable nivel de formación, conforme se muestra en el Gráfico nº 4, se constata que las mujeres ocupadas tienen un nivel de formación superior al de los hombres.

**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 nº 5 muestra como un 85,8 % de las mujeres ocupadas se concentran principalmente en el sector servicios, mientras que esto sucede con un 63,3 % 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 24,6 % frente al 7,5 % de los hombres. Del mismo modo, en cuanto a la temporalidad, un 25,3 % de las mujeres asalariadas tienen contratos temporales frente al 19,6 % 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, se constata una correlación en cuanto a la variable sexo entre la población activa y ocupada: el porcentaje de mujeres activas es de 53,6 % y de 64,1 % en los hombres; igualmente, la cifra de hombres ocupados es superior a la de las mujeres (56,8 % frente 45,4 %). Por su parte, los datos de personas paradas se muestran invertidos, siendo mayor el porcentaje de las mujeres, y es relevante destacar que un 46,4 % de las personas inactivas son mujeres y solo un 35,9% son hombres.

### **2.3. 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 con perspectiva de género 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 2020, en la Comunitat Valenciana el salario medio fue de 25.239,04 euros en el caso de los hombres y de 20.165,73 euros en el de las mujeres, lo que representa el 79,9 % del salario masculino. La brecha salarial desde 2008 a 2020 ha mostrado una ligera disminución tanto en la Comunitat Valenciana como en España, pero se sigue situando en el 20 % respecto a los hombres.

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.

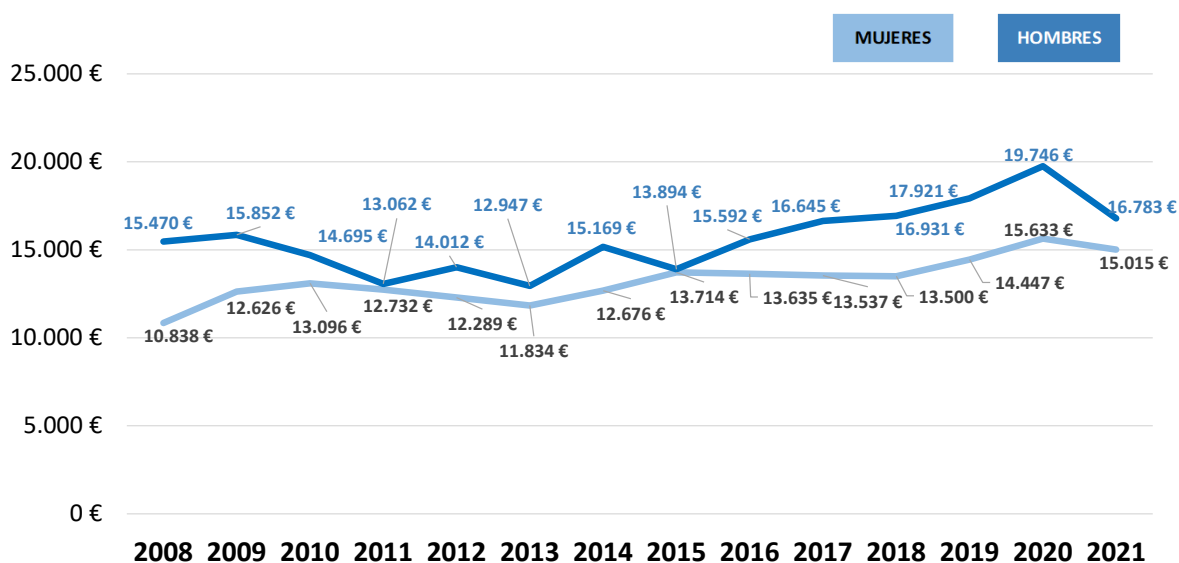
La brecha salarial es mayor en el grupo de edad de 45 a 54 años. El sector industrial es el que presenta una brecha salarial mayor (23 %) frente al sector de servicios (21 %) o de la construcción (12 %).

Asimismo, la brecha se reduce en las ocupaciones de alta cualificación 14 % (directivas, profesionales liberales, científicas) mientras que se incrementa en las de baja cualificación (37 %).

Por otra parte, se contempla el fenómeno de la brecha vertical o muro de cristal donde las mujeres son mayoría en determinadas ocupaciones y minoría en otras.

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 2008, en que fue un 30 % inferior, y en 2020, con un 21 % de diferencia.

**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 2021 es 17.272 euros, la de las mujeres es de 12.880 euros (un 25,4 % inferior).

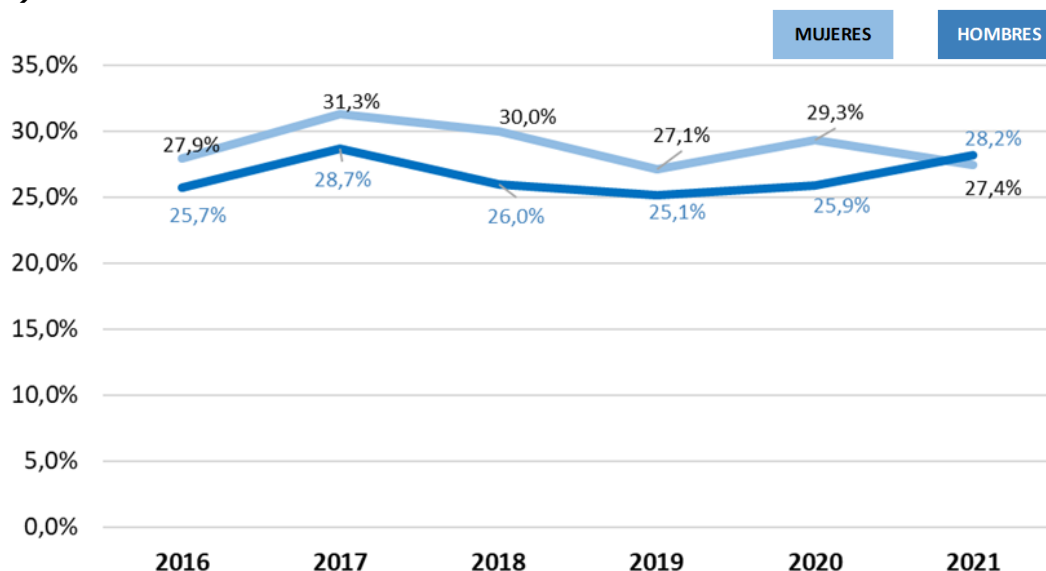
En el caso de las prestaciones por desempleo también se manifiesta una diferencia de 8,2 puntos porcentuales a favor de los hombres.

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 nº 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.

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



## **2.4. 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.

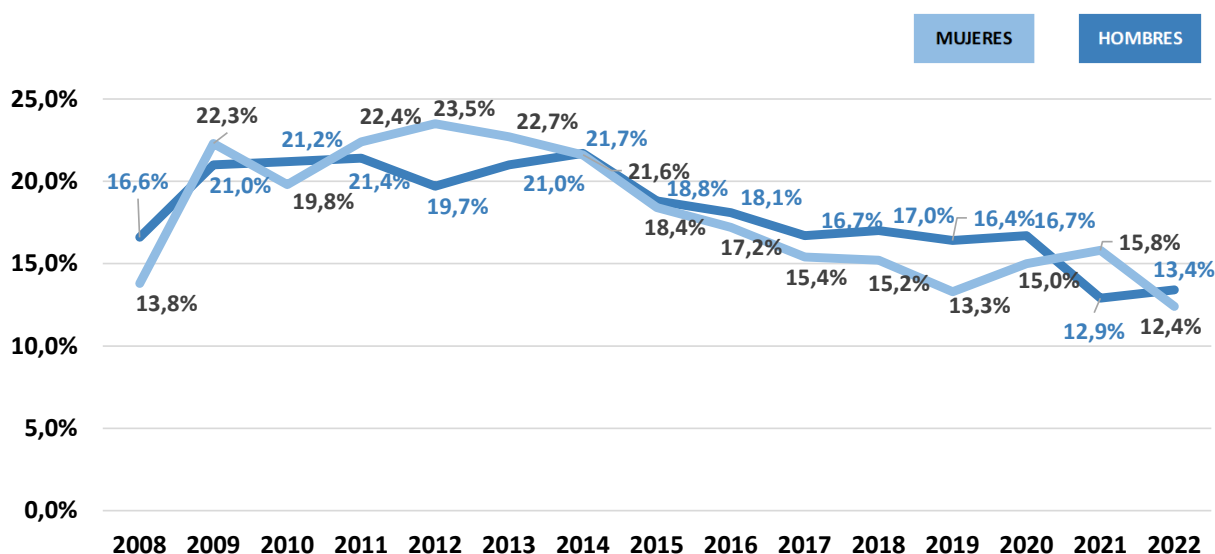
Las tasas de escolarización en educación infantil son muy similares en ambos sexos, pasando del 34,9 % en el rango de 0 a 2 años al 95,7 % de 3 a 5 años.

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 2022 en la Comunitat Valenciana era del 13,1 % en las chicas y del 18 % en los chicos. Afortunadamente, se observa longitudinalmente una tendencia progresiva a la baja, tanto en la población masculina como femenina, ya que en 2008 esta tasa era del 38,2 % en el caso de los chicos y del 26,8 % en el caso de las chicas.

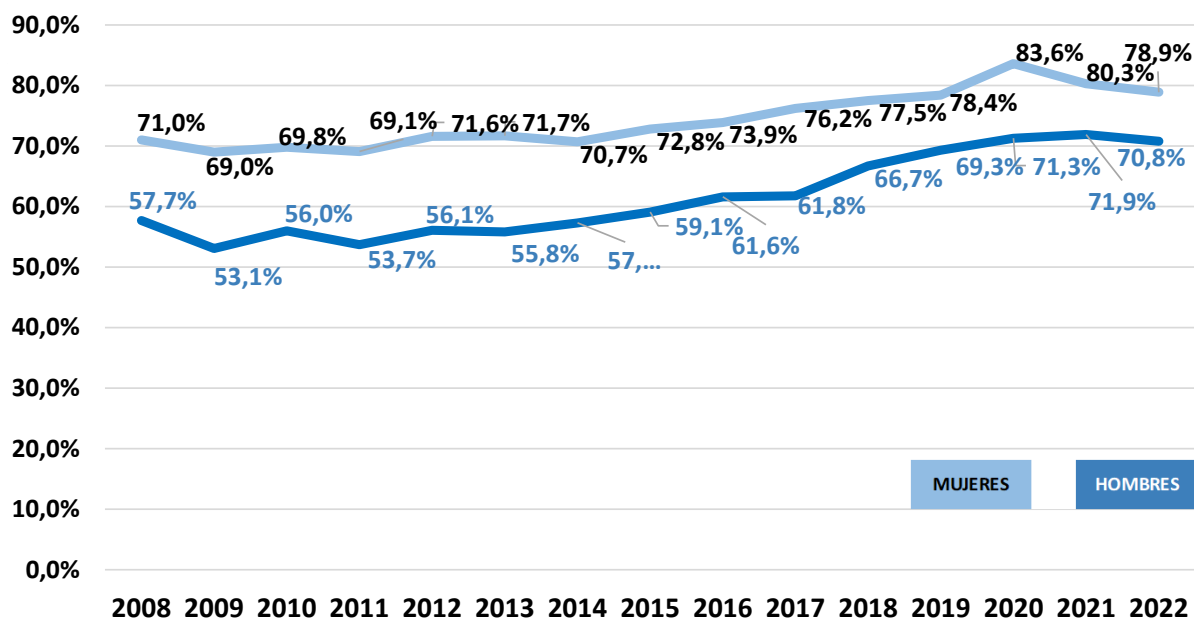
En cuanto a la población joven que ni estudia ni trabaja, el gráfico nº 8 muestra que, en el periodo de 2009 a 2014, una de cada cinco personas jóvenes era NINI, con una mayor frecuencia en el caso de los chicos. Desde 2015, la incidencia ha ido disminuyendo, con un cambio de tendencia, de forma que las chicas pasan a superar a los chicos hasta 2022, con la excepción del año 2021. En 2022 las chicas NINI suponen un 13,4 % de la población joven femenina y los chicos el 12,4 % de la población joven masculina.

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

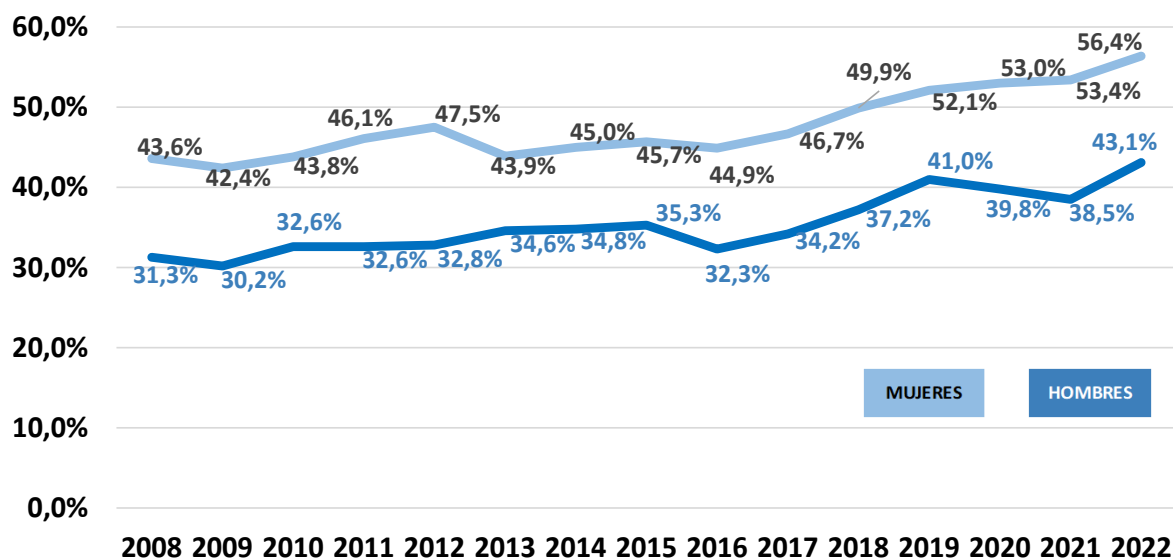


Según puede observarse en los Gráficos nº 9 y nº 10, en todos los años desde 2008 hasta 2022, sistemáticamente las mujeres han completado en mayor medida que los hombres las etapas no obligatorias de educación (secundaria postobligatoria y educación superior).

**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 2021-22 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 66,7 % de la matrícula corresponde a chicos y sólo el 33,3 % 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 %), los alumnos se inclinan en mayor medida por la formación profesional, siendo el 69,9 % en la FP básica, y llegando a ser el 90,5% en los cursos de especialización de grado superior y el 67,5 % en otros programas formativos.

En cuanto a las enseñanzas de régimen especial, las mujeres son mayoría, especialmente en danza (90,9 %), artes plásticas y diseño (67,7 %) e idiomas (64,4 %).

Por último, las mujeres también son mayoría en cuanto a matrícula universitaria, siendo un 59 % en las universidades públicas y un 66,6 % en las privadas.



En cuanto al profesorado, 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 (51,5 %) al de profesoras (48,5 %). 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 (57,4 % versus 42,6 %). Por último, el 64,2% del profesorado de formación de personas adultas son mujeres.

## **2.5. Salud**

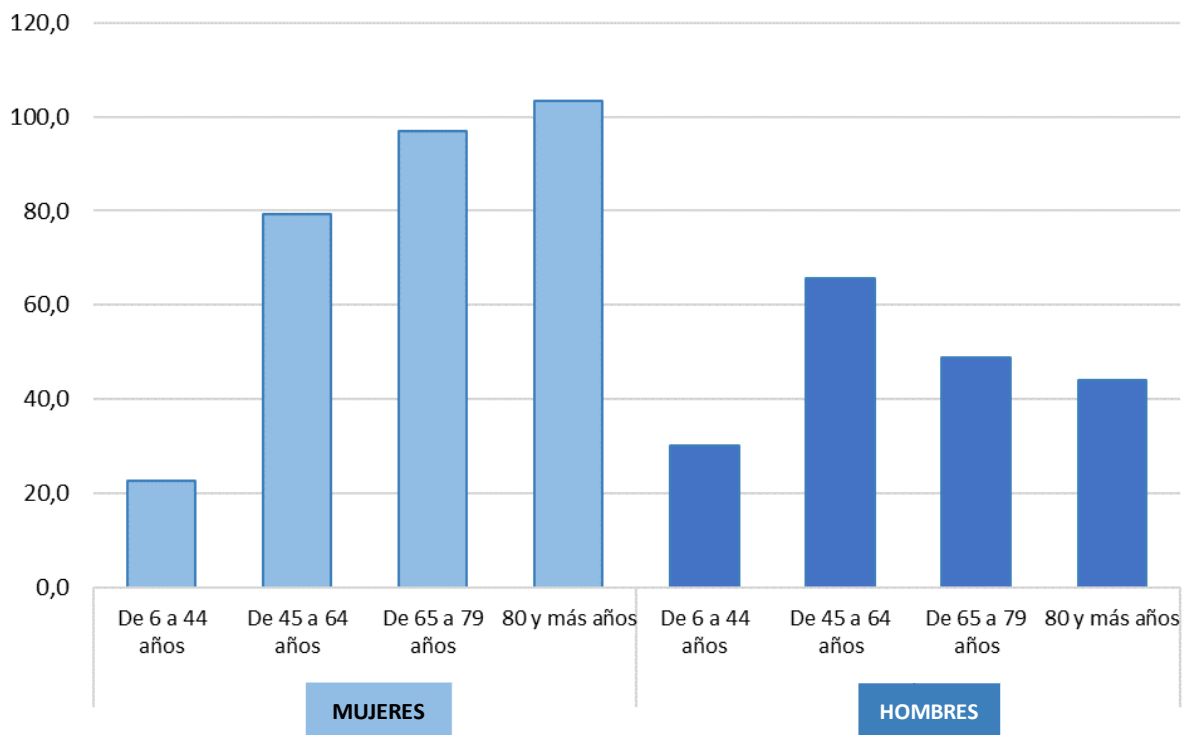
Las mujeres presentan unas diferencias significativas en la naturaleza, prevalencia y riesgos a sufrir determinadas enfermedades en función del sexo. Suelen tener una percepción peor de su estado de salud, de hecho, un 31,7 % de las mujeres ha acudido a consulta médica en las últimas cuatro semanas frente a un 26,7 % de los hombres; así también presentan una mayor incidencia de sintomatología depresiva que los hombres (19,7 % frente a 14,8 %).

En cuanto a determinantes de salud, los hombres presentan obesidad y sobrepeso (53,5 %) en mayor medida que las mujeres (43,9 %); 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 nº 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.

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 (28,2 % frente al 24,2 %), los hombres fallecen en mayor medida por tumores (28,8 % frente al 20,4 %).

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 2021 se registraron 50.333 en la Comunitat Valenciana, de los que un 47,7 % eran mujeres, un porcentaje muy similar al del resto de España (48,7 %), año en que fallecieron 450.744 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 7.979 producidas en 2021.

Por último, en cuanto al personal sanitario colegiado, se constata que las siguientes profesiones están feminizadas: matronas (95 %), terapeutas ocupacionales y logopedas (94,4 %), enfermeras (82,5 %), psicólogas (81,7 %), farmacéuticas (69 %), ópticas (68 %). Hay un

mayor equilibrio en el caso de las médicas (52 %) y fisioterapeutas (56,9 %) y son minoría en el caso de físicas (23,8 %) o protésicas dentales (37,3 %).

## **2.6. 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 de género 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 2008 el 97 % de estas personas eran mujeres en 2021 han sido el 90%. Si introducimos como variable moduladora "personas a cuidar" los datos ofrecen alguna variación; mientras que las excedencias por cuidados de hijos e hijas menores son solicitadas en un 95% de los casos por mujeres; las excedencias por cuidado de familiares (personas dependientes mayores de edad) se reducen al 82,5%.

En cuanto a la distribución por género de personas inactivas a causa de dedicación al hogar y cuidado de personas menores o dependientes, en el año 2021 en la Comunitat Valenciana el 87,5 % son mujeres y solo un 12,5 % hombres.

## **2.7. Ciencia y tecnología**

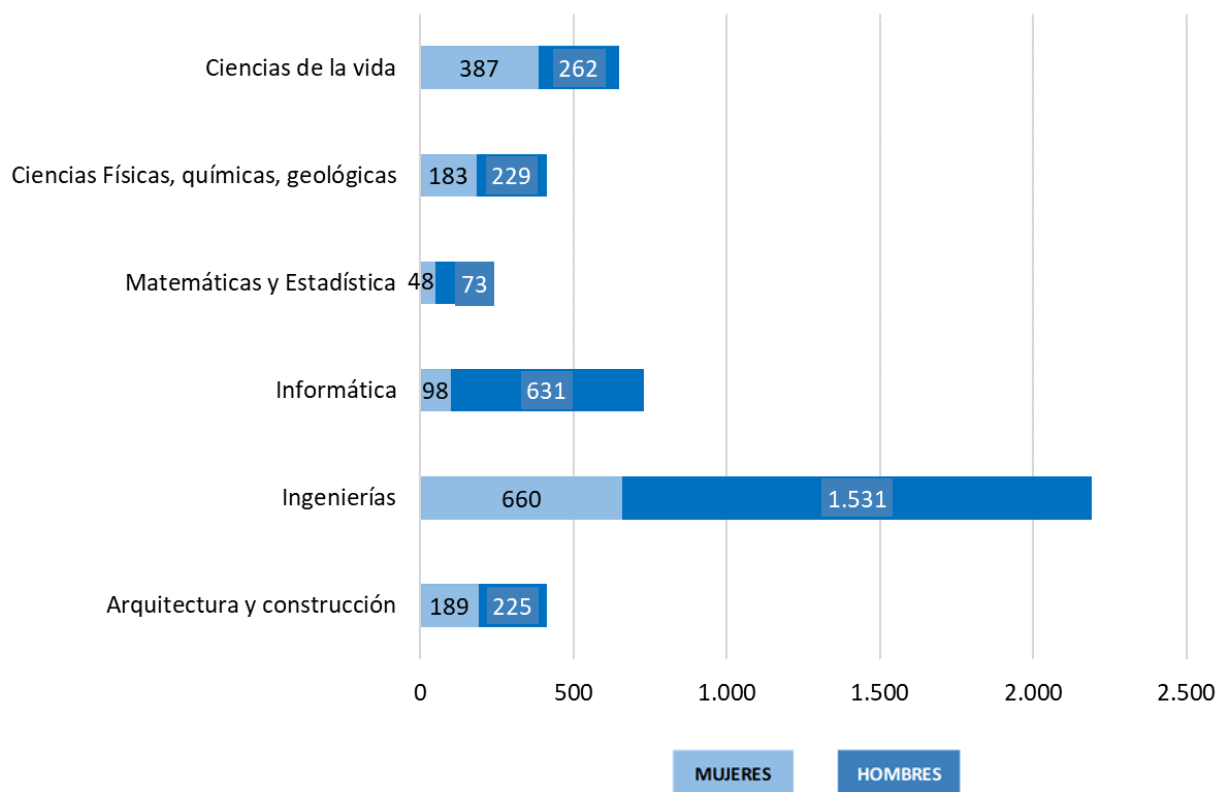
En este apartado se recoge información relativa a los recursos empleados en investigación científica y desarrollo tecnológico, a la estadística sobre actividades de I+D y a la población ocupada en los sectores de alta y media tecnología para la Comunitat Valenciana.

Desde 2007 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 (58 % frente a 42 % en 2021).

Si aplicamos como variable moduladora la empresa contratante, se observa que las mujeres se concentran preferentemente en la administración pública, con el 61 % del personal I+D. En la enseñanza superior, el 48 % de las personas contratadas son mujeres. Por último, al ser más difícil la conciliación en el sector privado, en las empresas solo el 31 % son mujeres.

En cuanto a las personas graduadas en materias STEM (ciencia, tecnología, Ingeniería y Matemáticas), durante el curso 2020-2021 en las Universidades de la Comunitat Valenciana, se puede observar en el Gráfico nº 12 cómo las mujeres siguen siendo minoría en todas, a excepción de las ciencias de la vida (60 %), y los hombres suponen una aplastante mayoría (87%) en informática.

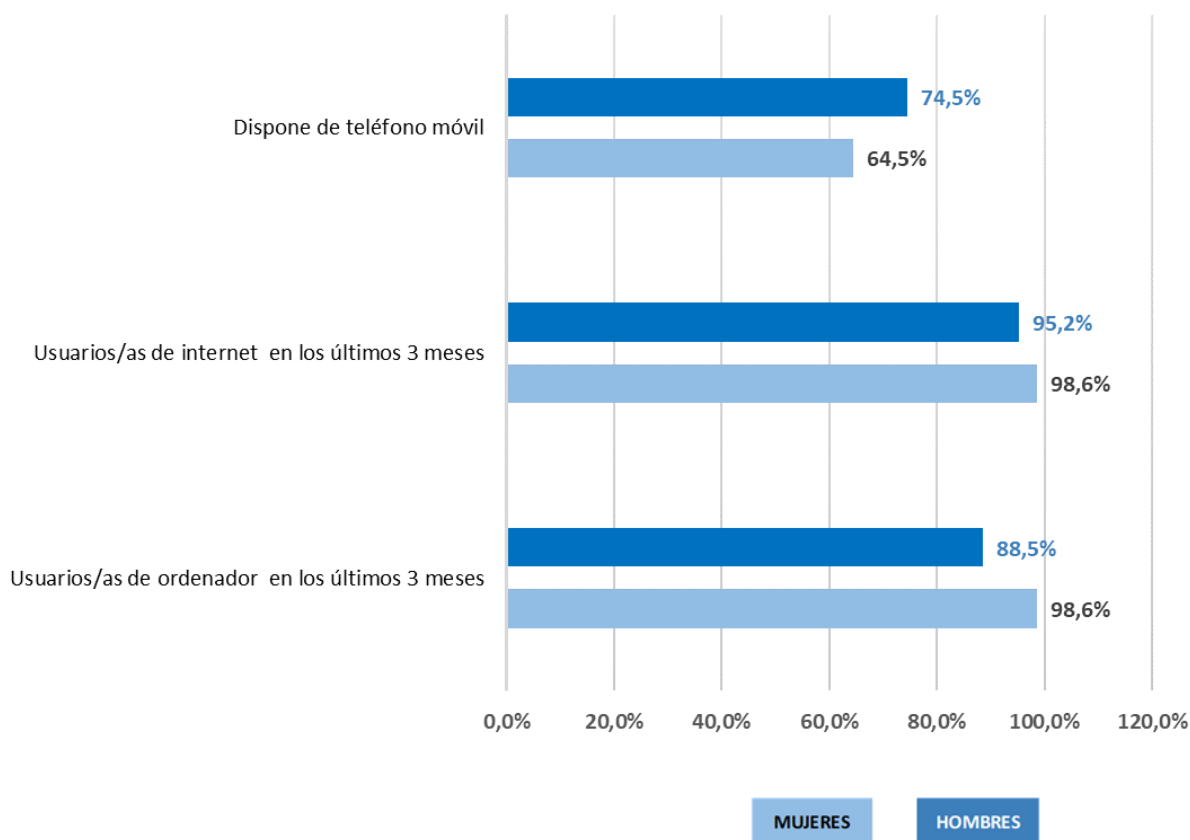
**Gráfico 12. Formación en ciencia y tecnología**



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 tan frecuente en hombres como en mujeres (95%), así como que las compras por internet en los últimos tres meses alcanzan el 54 % en el caso de los hombres y el 57 % 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 nº 13). En este caso, a diferencia de lo que ocurría en 2018, que no había diferencias, las chicas superan a los chicos en dos de las tres variables analizadas: uso de ordenador y de internet en los últimos 3 meses. Sin embargo, en 2022 los chicos disponen de teléfono móvil en mayor medida que las chicas (74,5 % frente a un 64,5 %), al contrario de lo que ocurría en 2018.

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



## 2.8. Delito y violencia

La mayoría de población adulta condenada en la Comunitat Valenciana son hombres (un 80 % en 2021). Sin embargo, se observa una progresión creciente de mujeres condenadas, ya que, si en 2013 suponían el 15 %, esta proporción ha ido ascendiendo anualmente hasta situarse desde 2016 a 2021 en un 20 % de forma consistente.

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 (81%). A diferencia de la población adulta, las chicas se han mantenido en una proporción rondando el 20 % en todos los años contemplados desde 2013. No obstante, se constata una tendencia inversa a la edad, ya que a los 14 años las condenadas suponen un 24,6 % y a los 17 años un 15,3 %.

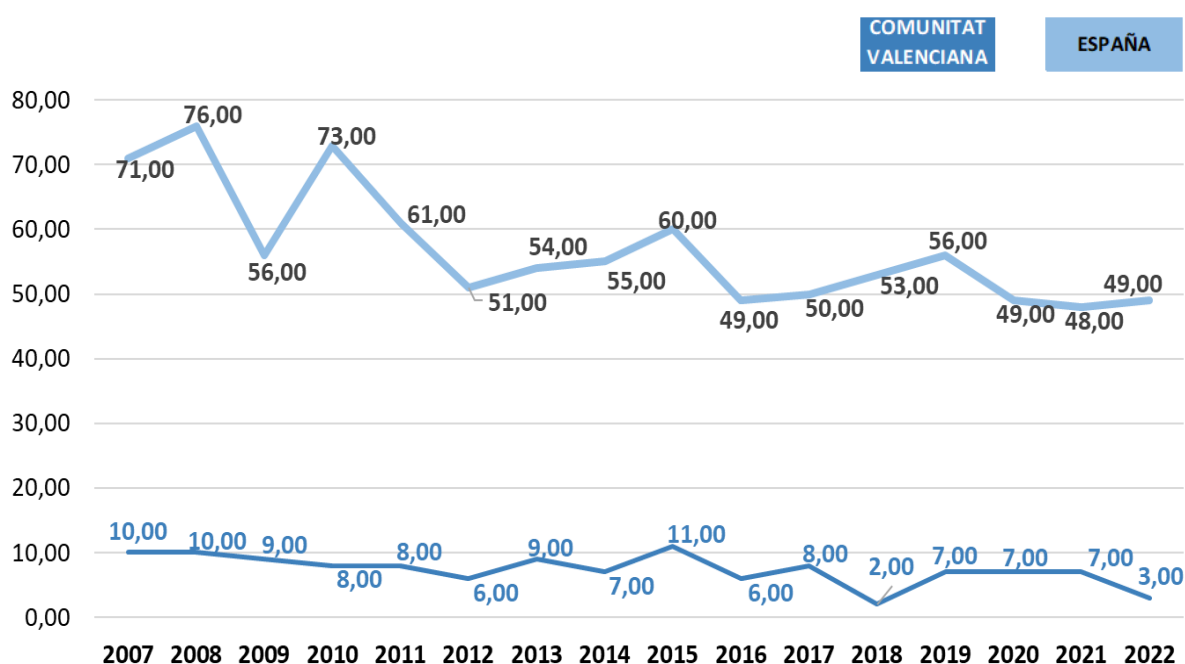
Por otra parte, en 2021 solo el 10 % de la población reclusa en la Comunitat Valenciana eran mujeres, no obstante, cabe señalar que es una proporción más alta que la nacional (7,7 %).

La violencia de género 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 la violencia de género.

Desde 2007 a 2022 han sido asesinadas 911 en España y 118 en la Comunitat, lo que significa el 13 % del total.

Con respecto a las víctimas mortales por violencia de género, en la Comunitat Valenciana desde el año 2007, 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 (18,33 %) y el más bajo en 2018 (4,26 %). En 2022 fueron asesinadas 3 mujeres (véase Gráfico nº 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. a excepción de los casos considerados violencia de género, en la Comunitat Valenciana hubo un total de 1.122 víctimas de violencia doméstica con orden de protección o medidas cautelares en 2021, de las que un 61,4 % eran mujeres, una proporción muy similar a la nacional.

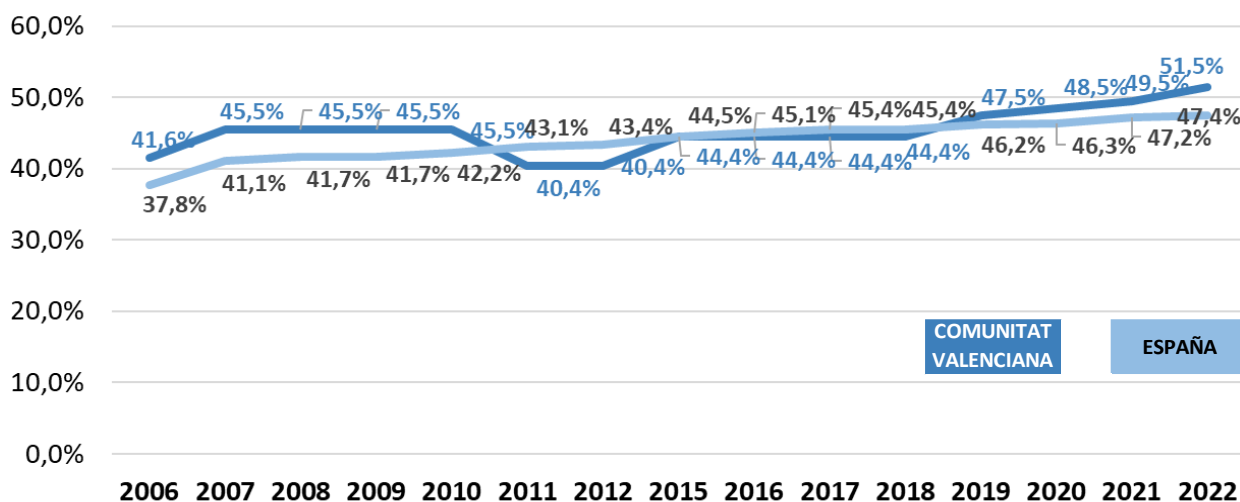
## 2.9. Poder, participación y toma de decisiones en la Comunitat Valenciana

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.

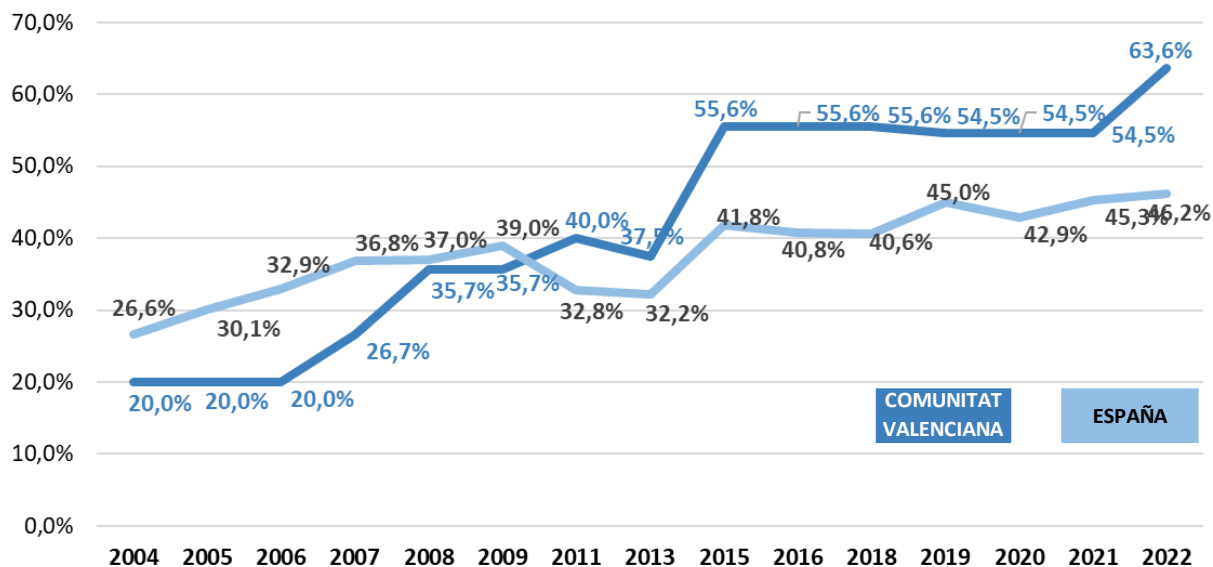
En el caso de les Corts, se observa cómo se respeta el porcentaje establecido de al menos el 40 % (ver Gráfico nº 15), llegando al 51,5 % en 2022.

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



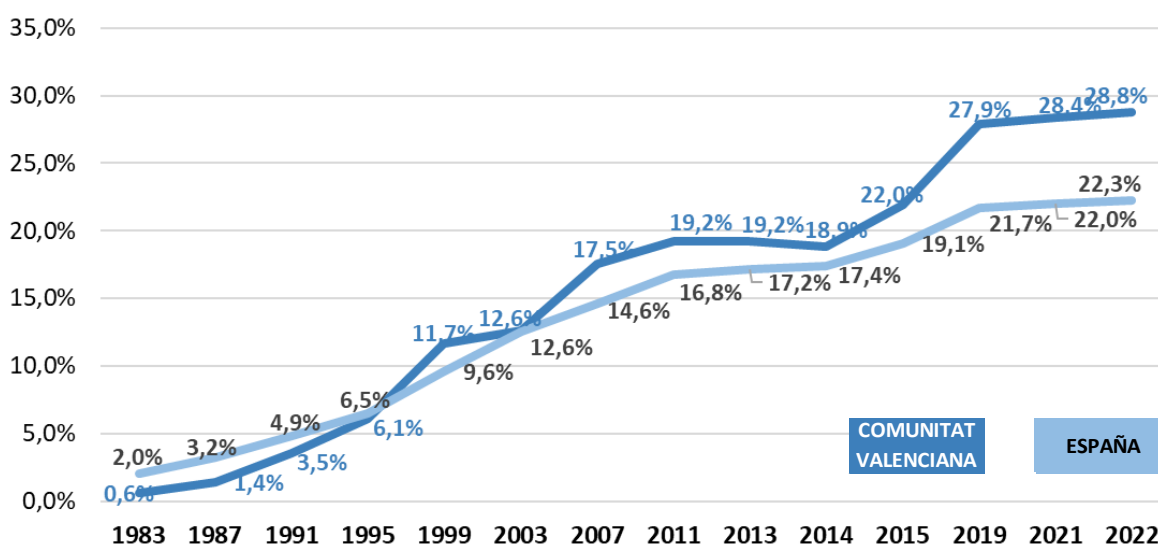
En la conformación de los gobiernos autonómicos, como se puede observar en el Gráfico nº 16, la situación ha cambiado ostensiblemente ya que, en 2004, las mujeres sólo eran el 20 % de miembros del Consell, y ha subido de forma progresiva en las dos últimas legislaturas en que las mujeres en el Consell superan holgadamente el 50 %, llegando a alcanzarse el 63,6 % en 2022. La Comunitat Valenciana se encuentra desde 2011 por encima de la media de otros gobiernos autonómicos conforme muestra el gráfico con relación a la presencia de mujeres en el Consell.

**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 2022. También en este caso los datos sitúan a la Comunitat Valenciana por encima de la media española en que las alcaldesas suponen el 22,8 % (véase Gráfico nº 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 concejales 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.<sup>1</sup>

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

---

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

que 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 autopercebida; 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 sonrían 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 satisfechas 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;

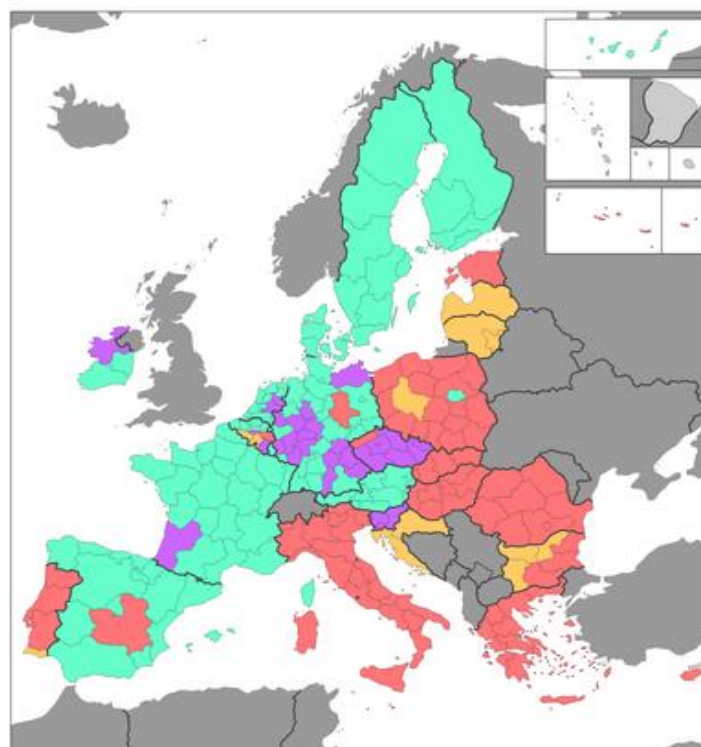
- Dentro de los países, las mujeres en las regiones de las capitales tienden a lograr más y tienen menos desventajas;
- En general, las regiones con un índice de rendimiento femenino más bajo tienen un producto interno bruto per cápita más bajo, mientras que las regiones con un mayor nivel de rendimiento 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**

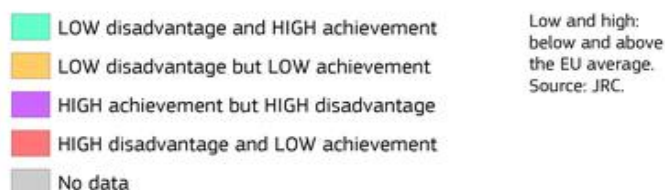
Las combinaciones que pueden darse atendiendo al valor de estos índices **en relación con el promedio de la UE** son cuatro:

- 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.



**Female disadvantage versus female achievement**



© EuroGeographics Association for the administrative boundaries

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**

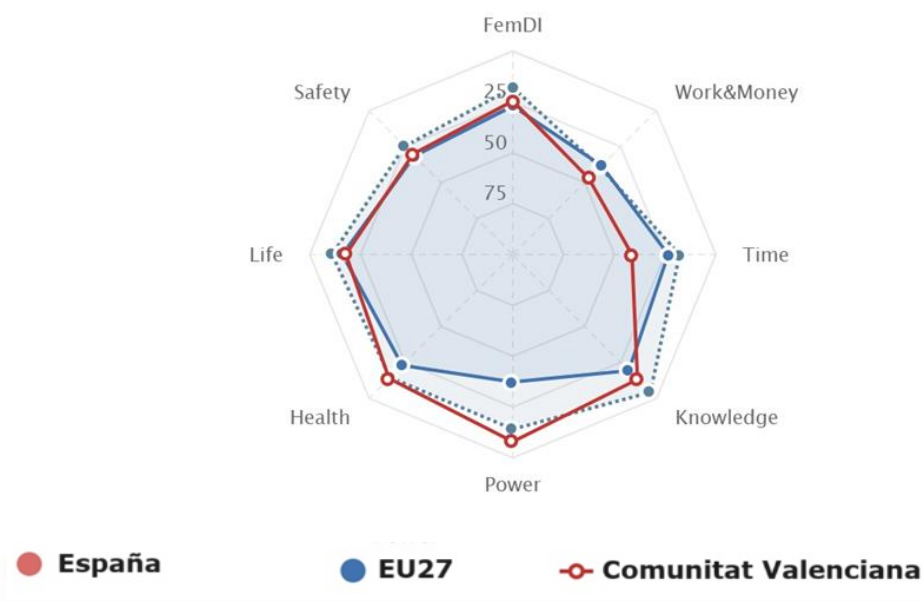
	FemAI (global)	Trabajo y dinero	Conocimiento	Tiempo	Poder	Salud	Seguridad, protección y confianza	Calidad de vida
CV	62,0	46,3	42,9	56,2	82,9	85,3	61,9	59,1
EU-27	57,5	67,7	48,6	50,0	55,4	68,7	54,0	57,9
<b>CV/UE</b>	<b>107,8</b>	<b>68,4</b>	<b>88,3</b>	<b>112,3</b>	<b>148,5</b>	<b>124,1</b>	<b>114,6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



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**

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



A més 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 de las cuatro posibles.

**Logros: FemAI CV/ES**

	FemAI (Global)	Trabajo y dinero	Conocimiento	Tiempo	Poder	Salud	Seguridad, protección y confianza	Calidad de vida
CV	62,0	46,3	42,9	56,2	82,9	85,3	61,9	59,1
ES	62,9	50,6	42,8	59,8	77,2	87,1	64,4	58,3
<b>CV/ES</b>	<b>98,5</b>	<b>91,5</b>	<b>100,2</b>	<b>93,9</b>	<b>106,5</b>	<b>97,9</b>	<b>96,1</b>	<b>101,4</b>
Posición CV entre CCAA	11	12	10	16	5	14	16	12

**Desventajas: FemDI I CV/ES**

	FemDI (Global)	Trabajo y dinero	Conocimiento	Tiempo	Poder	Salud	Seguridad, protección y confianza	Calidad de vida
CV	24,5	47,1	13,2	41,4	8,0	13,8	30,3	17,9
ES	18,0	39,3	4,3	17,9	14,2	14,6	24,7	11,0
<b>CV/ES</b>	<b>136,3</b>	<b>119,9</b>	<b>306,9</b>	<b>231,12</b>	<b>56,5</b>	<b>94,8</b>	<b>122,8</b>	<b>162,6</b>
Posición CV entre CCAA	17	14	17	19	3	11	16	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 2024, 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 presupuestaria 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

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 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 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 00017, 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), calidad democrática y fomento del autogobierno (126D00), medios de comunicación social de titularidad pública (entidad 00130. Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació), 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).

#### 1. 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 y transparencia, 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 transversales, 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 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 mediante 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 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:

- 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.

A través del **Programa de Calidad Democrática y Fomento del Autogobierno** se financian las actuaciones derivadas del ejercicio de las competencias en fomento del autogobierno, incluyendo las dirigidas al desarrollo estatutario, la recuperación y el desarrollo del derecho foral civil valenciano, y la divulgación y promoción de los valores, la historia y las instituciones propias de la Comunitat Valenciana.

En este ámbito, destacan por su impacto de género: la publicación de la revista valenciana de estudios autonómicos, que visibiliza el papel y la opinión de mujeres expertas en las materias tratadas; la presencia equilibrada de hombres y mujeres en las actividades vinculadas con la ejecución de los convenios de colaboración con varias entidades públicas y privadas para llevar a cabo actuaciones relacionadas con el desarrollo del Estatuto de Autonomía; el reconocimiento, protección y promoción de las señas de identidad; el fomento y la promoción del autogobierno, y la recuperación, la difusión y la divulgación del derecho foral civil valenciano. Finalmente, la valoración del impacto de género se realiza a través de los criterios objetivos de otorgamiento de las subvenciones que se conceden para desarrollar iniciativas en estas materias por parte de las universidades, las asociaciones y entidades sin ánimo de lucro, y los ayuntamientos y mancomunidades de municipios de la Comunitat Valenciana.

Por su parte, la mercantil **Ciutat de les Arts i les Ciències**, SAU (CACSA) dispone de un Plan Estratégico 2022-2025, en el marco del cual se realizan 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 acciones en su aplicación:

- Criterio de representación de la mujer en el ámbito científico, a través de conferencias realizadas por importantes científicas como Amelia Ortiz (Doctora en Físicas de la Universidad de Valencia), Alicia Durán (CSIC), María Teresa Pérez Gracia (Catedrática de Microbiología de la Universidad CEU Cardenal Herrera) y Yolanda Picó (Catedrática Medicina Preventiva y Salud Pública, Ciencias de la Alimentación, Toxicología y Medicina Legal de la Universidad de Valencia), entre otras.

- Criterio de visibilidad de la mujer y eliminación de estereotipos a través de proyectos expositivos o bien mediante la representación de las mujeres de diferentes ámbitos científicos en exposiciones, actividades y material educativo incluyendo su difusión digital. Todas estas acciones, se realizan haciéndolas coincidir con efemérides destacadas con el objetivo de dar a conocer el papel de la mujer y la ciencia. También hay que destacar, en particular, la celebración del festival con ocasión del Día de Mujer para dar visibilidad y apoyo a la presencia de mujeres en el ámbito del ocio nocturno.

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

Otras líneas de trabajo y elementos 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: Desde 2016 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: Inclusión de la obligación de aplicar un plan de igualdad 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 la ley 6/2016, de 15 de julio, del Servicio Público de Radiodifusión y Televisión de Ámbito Autonómico, de Titularidad de la Generalitat incluye, entre los principios a observar en la prestación del servicio público (artículo 5):

d) 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, códigos de conducta tendentes a transmitir el principio de igualdad excluyendo contenidos sexistas, especialmente en la programación infantil y juvenil.

e) Promover el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, que deberá informar, con carácter transversal, la actuación de la Corporación Valenciana de Medios de Comunicación, que la integrará, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, así como en la definición, el presupuesto y la ejecución del conjunto de sus actividades.”

Atendida la centralidad y el impacto de los medios audiovisuales en la sociedad actual, el operador público valenciano tiene que conectar, compartir y colaborar con los diversos niveles del sistema educativo en general, adoptando una estrategia común con los agentes educativos para fomentar la educación en competencias audiovisuales y la capacidad crítica, y también contribuir activamente con la perspectiva de género, dirigiendo los productos y los contenidos a una educación no solo en igualdad, sino para la igualdad.

Desde su creación en 2016, 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 de atención especial, como la igualdad de género y la erradicación de la violencia contra la mujer. Todo ello desde una perspectiva global, que apuesta por la programación no segmentada por género ni estereotipada, con la finalidad de establecer una cultura basada en la igualdad.

En cuanto a la programación, tanto en las ficciones y coproducciones, bien sea asociada o bajo la fórmula de participación/coproducción, el papel de la mujer está destacado y dando cumplimiento de la carta de valores.

## 2. 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 la 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.

Respecto al programa de **Calidad Democrática y Fomento del Autogobierno**, se destacan las siguientes líneas de actuación:

- Cooperar con el conjunto de administraciones públicas y, en especial, con la Administración local y con la asociaciones y entidades sin ánimo de lucro, para llevar a cabo todas las actuaciones que posibiliten el desarrollo estatutario y, en especial, las iniciativas en pro de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Incentivar y coordinar las actuaciones dirigidas al estudio, investigación, recuperación, desarrollo, impulso y divulgación, con perspectiva de género, del derecho foral civil valenciano.
- Promocionar convenios de colaboración 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.
- Dirigir y gestionar las políticas de la Generalitat encaminadas a editar publicaciones relacionadas con el desarrollo del Estatuto de Autonomía, el derecho foral valenciano y la consolidación de un modelo de autogobierno igualitario, inclusivo y transparente, así como incentivar su edición por parte de otras instituciones públicas y privadas.

Por lo que se refiere a **Ciutat de les Arts i les Ciències**, SAU (CACSA), las líneas estratégicas con relevancia en igualdad de género son la 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 y manifestando públicamente la protesta por los asesinatos por violencia de género.
- 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 violetas.

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.

### 3. 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	Número de anteproyectos o proyectos normativos, planes y programas de actuación del Departamento que incluyen cláusulas de igualdad de género.	Número	2
2	Porcentaje, sobre el total, de anteproyectos o proyectos normativos, planes y programas de actuación del Departamento que incluyen cláusulas de igualdad de género	%	20
3	Número de informes de impacto de género remitidos a la Unidad de Igualdad para su asesoramiento y validación.	Número	15
4	Porcentaje de bases reguladoras de subvenciones y ayudas, becas, etc. que, sobre el total, incluyen cláusulas de igualdad de género.	%	90
5	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
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.	%	15
Objetivo 2.3	Fomentar la comunicación no sexista en igualdad, 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.		

3	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de anteproyectos o proyectos normativos, planes y programas de actuación del Departamento que incluyen cláusulas de igualdad de género.	Número	2
2	Número de textos remitidos a la Unidad de Igualdad para la supervisión del uso de un lenguaje no sexista e inclusivo.	Número	10

### Programa 462B00 Promoción Institucional

Objetivo 1.2	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.		
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
2	Supervisión de todas las creatividades de la Generalitat y su sector público.	Número	1.250
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
3	Mejoras desde la perspectiva de género incorporadas al proceso de supervisión de la actividad de promoción institucional del Consell. Acciones.	Número	1
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	8

**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	Convenios con las diputaciones provinciales que fomenten las actividades cívicas, sociales y culturales, de las entidades locales que contemplen el mecanismo para corregir desigualdades de género.	Número	3
2	Porcentaje de las actividades cívicas, sociales y culturales, subvencionadas a entidades ciudadanas que contemplen mecanismos para corregir desigualdades de género.	%	70
Objetivo 9.2	Valorar positivamente actividades cívicas, sociales y culturales, en subvenciones, que contemplen mecanismos para corregir desigualdades de género.		
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	Convenios con las Diputaciones Provinciales que fomenten las actividades cívicas, sociales y culturales de las entidades locales que contemplen medidas de discriminación positiva hacia la mujer.	Número	3
2	Porcentaje de las actividades cívicas, sociales y culturales subvencionadas a entidades ciudadanas que contemplen medidas de discriminación positiva hacia la mujer.	%	70
<b>Objetivo 9.3</b>	<b>Afianzar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados del programa presupuestario y en los actos y jornadas que se realicen.</b>		
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

<b>Objetivo 5.1</b>	<b>Introducir la perspectiva de género en la información que se publique</b>		
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	Conjunto de datos desagregados por sexo que se publican en GVA Oberta.	Número de contenidos	5
2	Revisión de GVA Oberta para la utilización correcta del lenguaje no sexista.	%	50
3	Conjunto de datos desagregados por sexo que se publican en el portal de datos abiertos.	%	5

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	Valorar positivamente 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 126D00 Calidad Democrática y Fomento del Autogobierno**

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 ejecución completa y al desarrollo integral del Estatuto de Autonomía, así como a reformarlo, si procede.		
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 ejecución completa y al desarrollo integral del Estatuto de Autonomía, así como a reformarlo, si es procedente.		
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.	Informe, balances y estudios	5

Objetivo 4.2	Propiciar e intensificar las relaciones institucionales con otras administraciones públicas, así como con otras asociaciones y entidades sin ánimo de lucro, que puedan repercutir en favor del fomento del autogobierno, el desarrollo estatutario, la recuperación del Derecho Civil Foral Valenciano y el reconocimiento, la protección y la promoción de las señas de identidad del Pueblo Valenciano, con atención particular a las iniciativas colaborativas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.		
Actuación 4.2.1	Cooperar con el conjunto de administraciones públicas y, en especial, con la Administración Local, así como con otras asociaciones y entidades sin ánimo de lucro, en favor del fomento del autogobierno, el desarrollo estatutario, la recuperación del Derecho Civil Foral Valenciano y el reconocimiento, la protección y la promoción de las señas de identidad del Pueblo Valenciano, con atención particular a las iniciativas colaborativas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
3	Porcentaje de mujeres destinatarias de cada iniciativa, calculado sobre el total de mujeres y hombres.	%	50
4	Porcentaje de proyectos con incidencia favorable en la igualdad entre mujeres y hombres.	%	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 ejecución completa y al desarrollo integral del Estatuto de Autonomía, la recuperación del Derecho Civil Foral Valenciano y el reconocimiento, la protección y la 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, la realización 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, calculado sobre el total de mujeres y hombres.	%	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, con el fin de consolidar un modelo igualitario, inclusivo y transparente de autogobierno.		
Actuación 4.4.1	Elaborar 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, con el fin de consolidar un modelo igualitario, inclusivo y transparente de autogobierno.		



Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Porcentaje de mujeres destinatarias de cada iniciativa organizada o promovida, calculado sobre el total de mujeres y hombres.	%	50
Objetivo 5.1	Promover la recuperación y el desarrollo del derecho foral civil valenciano por todas las vías posibles, incluyendo el impulso tanto de las iniciativas que aboguen por su investigación, divulgación, fomento, consolidación e implantación social con perspectiva de género, como de las que defiendan una reforma constitucional para garantizar la plena efectividad de la competencia exclusiva de la Generalitat en la materia.		
Actuación 5.1.1	Incentivar y coordinar todas las actuaciones encaminadas tanto al estudio y la investigación como a la recuperación, el desarrollo, el impulso, la potenciación y la divulgación con perspectiva de género del Derecho Foral Civil Valenciano, así como las que vayan encaminadas a conseguir una reforma constitucional que garantice la efectividad plena de la competencia exclusiva de la Generalitat en la materia.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
3	Porcentaje de mujeres sobre el total de personas nombradas en los órganos colegiados.	%	50
5	Porcentaje de mujeres destinatarias de cada iniciativa realizada en el marco de los convenios, calculado sobre el total de mujeres y hombres.	%	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 fortalecimiento 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 modelo igualitario, inclusivo y transparente de autogobierno.		
Actuación 5.2.2	Promocionar convenios de colaboración 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 de otras instituciones y entidades públicas y privadas.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Elaboración y edición de la Revista Valenciana de Estudios Autonómicos.	Número	1

**Entidad 0026. Ciutat de les Arts i de les Ciències, SA (CACSA)**

Objetivo 1	Generar y divulgar contenidos científicos y culturales exclusivos, con notoriedad, y que aporten identidad a cada una de las unidades, siendo referente en sostenibilidad ambiental.		
Actuación 1.2	Generar vocaciones científicas entre la juventud.		
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.		
Objetivo 4	Gestión sostenible y transparente, orientada a la eficiencia e integración de las personas y los procesos a la estrategia.		
Actuación 4.11	Impulsar un sistema de gestión de personas igualitario.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de colaboraciones en proyectos con otras entidades u organismos que tengan como finalidad la igualdad de género.	Número	1
2	Número de 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	Número de comunicaciones realizadas para informar de los beneficios en materia de igualdad (tarifas reducidas).	Número	2
5	Porcentaje de contrataciones con cláusulas sociales en materia de igualdad de género.	%	100
6	Campañas publicitarias con impacto de género (cuando sea posible).	%	100

**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 trasmisión 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
2	Seguimiento de la aparición de hombres y mujeres en la programación	Número	4

Objetivo 6	Promover el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, que deberá de informar, con carácter transversal, la actuación de la Corporación Valenciana de Medios de Comunicación, que la integrará, de forma activa, en la adopción y la ejecución de sus disposiciones normativas, así como en la definición, el presupuesto y la ejecución del conjunto de sus actividades.		
Actuación 6.1	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	4
2	Cumplimiento cronograma de actividades.	Número	4

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

En 2024, 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 departamento 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 s a partir de los objetivos establecidos para los años 2021, 2022 y 2023 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 cuanto al programa de **Calidad Democrática y Fomento del Autogobierno**, se ha tratado de dar continuidad a las reformas muy relevantes introducidas en ejercicios anteriores en cuanto a la perspectiva de género. En este sentido, los objetivos, las líneas de actuación y los indicadores obedecen a los siguientes criterios, respecto al impacto sobre la igualdad entre mujeres y hombres:

- La mayor parte los objetivos incluyen una alusión a la perspectiva de género, uniendo la idea de igualdad con las de inclusión y transparencia, tanto en la promoción del autogobierno, el desarrollo estatutario y la recuperación y consolidación del derecho foral civil valenciano, como en el reconocimiento, protección y promoción de las señas de identidad del pueblo valenciano. Con esto, se trata de mantener un factor de transversalidad en la actuación en esta materia, con el consiguiente incremento de la relevancia funcional del programa en cuanto a su incidencia en la lucha contra la desigualdad y, por lo tanto, una capacidad de impacto mayor en este terreno.

- En relación directa con la redacción de objetivos y líneas de actuación, puede observarse también que en los indicadores hay una referencia importante y constante al porcentaje de mujeres destinatarias, calculado sobre el total de mujeres y hombres, de las diferentes actividades (por ejemplo, congresos, jornadas, seminarios, charlas y edición de publicaciones, entre otros) que se lleve a cabo en esta materia, ya sea por parte de la Administración o de otras entidades públicas o privadas beneficiarias de subvenciones que se

concedan a través de convenios de colaboración o líneas de concurrencia competitiva en el marco del programa presupuestario. Y, con base en la idea de transversalidad indicada anteriormente, la perspectiva de género estará también presente en la elaboración de anteproyectos y proyectos normativos, planes, informes, estudios y balances sobre las materias ya reseñadas.

Por su parte, **CACSA** profundizará en su trabajo por la igualdad de género a través de su Plan Estratégico 2022-2025, que contempla un objetivo en su perspectiva social, S5. "Incrementar la acción social de CACSA orientada a los OSD de ámbito social y en especial a la igualdad de género", con el fin de agrupar una serie de iniciativas estratégicas encaminadas a integrar la igualdad de género en todas sus actuaciones, como muestra de su compromiso con la sociedad.

Este compromiso se concreta en 2024 en una serie de acciones y en los logros esperados de ellas:

- Para reducir la brecha de género existente en las carreras STEM, 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 visibilizar el papel de las mujeres en la 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, dando a conocer, comunicando e informando 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.

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

- 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, además de sensibilización y visibilización ante la sociedad de las agresiones sexistas.

Con todo esto, CACSA podrá cerrar en 2024 habiendo hecho un esfuerzo importante para evidenciar que los criterios de igualdad de género están muy presentes en su cultura empresarial.

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 autoregulación, 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, como recoge la ley 6/2016, de 15 de julio de la Generalitat, del Servicio Público de Radiodifusión y Televisión de ámbito autonómico, de titularidad de la Generalitat.

### **3.2. SECCIÓN 18. VICEPRESIDENCIA PRIMERA Y CONSELLERIA DE CULTURA Y DEPORTE**

Los diferentes centros directivos de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Cultura y Deporte 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 en los doce programas integrantes del IIGP 2024 es el siguiente:

- Siete programas se clasifican con un nivel de relevancia de género media: 451B00 Dirección y servicios generales, 453B00 Museu de Belles Arts, 457A00 Fomento de la actividad deportiva, 049 Circuito del Motor y Promoción Deportiva, S.A., 015 Instituto Valenciano de Arte Moderno (IVAM), 016 Instituto Valenciano de Cultura (IVC) e 111 Institut Valencià de Conservació, Restauració i Investigació IVCR+I.
- Cinco programas se clasifican con un nivel de relevancia de género baja: 452A00 Libro, archivos y bibliotecas, 454A00 Patrimonio artístico, museos y artes plásticas, 074 Fundación Palau de Les Arts Reina Sofía, 037 Consorci de Museus y 081 Patronat Misteri d'Elx.

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

La Vicepresidencia Primera y Conselleria de Cultura y Deporte (VP1CCD) es el departamento del Consell al que corresponde ejercer las competencias en materia de promoción y patrimonio cultural y deporte. La Conselleria extiende su competencia a todo el ámbito de la Comunitat Valenciana.

Los proyectos y actuaciones de la VP1CCD se desarrollan bajo el principio de la igualdad entre mujeres y hombres, sobre todo respecto a las subvenciones y becas que concede el departamento y su sector público instrumental. Mientras se incorporan requisitos destinados a fomentar y mejorar la igualdad, se emplea de manera general un lenguaje no sexista e inclusivo en el ámbito interno y hacia la ciudadanía.

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 del departamento y organismos dependientes y se procura una gestión igualitaria del personal, así como de los procedimientos de provisión y selección de puestos de trabajo. Asimismo, mediante estos programas se pretende avanzar en las condiciones laborales del personal en cuanto a permisos y licencias relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Desde sus áreas de competencia, 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 de **Libro, Archivos y Bibliotecas**, en la actualidad no se detectan barreras significativas en el acceso de las mujeres a los servicios prestados en los centros públicos (bibliotecas y 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.

Por lo que respecta al personal técnico responsable de los centros, así como el personal que realiza prácticas profesionales, el acceso a los puestos mediante convocatoria pública garantiza procesos de selección con igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres característicos de la Administración pública.

El punto de partida en lo referente a las políticas desarrolladas por el **Museu de Belles Arts** es la constatación de que persiste, de manera general, una menor presencia de mujeres en el ámbito de la investigación y difusión del conocimiento en la Historia del Arte. Así, se detecta una integración insuficiente de la perspectiva de género en la investigación y difusión de la Historia del Arte y el patrimonio cultural, así como también una carencia de investigaciones sobre la trayectoria y obra de las mujeres artistas.

Los principales retos que aborda el programa **Patrimonio Artístico, Museos y Artes Plásticas** pueden concretarse en 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.

No se cuenta con suficientes datos cualitativos o cuantitativos de elementos directamente discriminatorios por razón de género sobre los que intervenir, pero sí se estima la conveniencia reforzar el papel y presencia de la mujer en la promoción de actividades culturales, que contribuya a eliminar roles y estereotipos de género.

En el ámbito de **Fomento de la Actividad Deportiva**, la aplicación de las medidas vigentes y la introducción de indicadores en los que se plantean la posibilidad de incluir la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos en los respectivos programas, 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, favorecer la apertura de disciplinas deportivas a las mujeres y su participación en órganos federativos, asambleas generales y juntas directivas.

Entre los objetivos está potenciar y promover la práctica del deporte y la actividad física entre la ciudadanía, promoviendo la participación igualitaria y la igualdad de trato en la práctica deportiva. Para medir el grado de participación de las mujeres en el deporte base se han integrado los indicadores correspondientes. Cabe destacar que en la campaña de 2022 de promoción de actividades deportivas en edad escolar *Jocs Esportius de la Comunitat Valenciana*, con una participación total de 106.182 escolares, ha habido un aumento de un 70 % de niñas participantes respecto a la de 2021 y ha crecido un 92 % el número de equipos mixtos.

Casi todas las federaciones cumplen con el mínimo del 40% de representación femenina establecido por ley.

Entre deportistas de élite, incluidos en los dos niveles, alta competición y promoción, el porcentaje de participación de mujeres es similar al del año 2020, y ha experimentado un importante ascenso a nivel de promoción (36,54 %).

Se mantiene el número de Planes de Especialización en Chestre en 14, con un porcentaje de participación de mujeres del 42,97 %.

Así mismo, se mantiene el porcentaje de participación de mujeres en grupo específico de bachillerato en un 48%, que es un valor muy positivo atendiendo el menor número global de licencias deportivas.

En relación con ayudas directas a deportistas, becas académicas deportivas y premios por resultados internacionales, el 44,18 % de las becas y el 22,55 % de los premios se ha otorgado a mujeres.

Se observa en los datos un aumento en la participación de la mujer en Pilota Grossa i Frares, habiendo subido el porcentaje en casi todos los indicadores. Aun así, en los indicadores relativos al centro de tecnificación aún encontramos niveles muy bajos de participación en el apartado de técnicos/monitores donde su presencia es nula con datos del 0 %.

Los datos también reflejan, en cuanto a la evolución de los cursos y actividades formativas y titulaciones oficiales relacionadas con la actividad física y el deporte, valores similares al año 2020, a excepción de la inscripción de diplomas de entrenadores/as, que el porcentaje de mujeres en 2022 ha sido superior en un 58,33 % con respecto al año anterior.

Por otra parte, en relación con los **deportes de motor**, se observa que conservan 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 ha sido siempre muy inferior a la de varones.

En cuanto a la problemática actual que aborda el **Institut Valencià d'Art Modern (IVAM)**, cabe señalar que un año más, el IVAM concibe su programación con perspectiva de igualdad de género. Más allá de cumplir una cuota paritaria y respetuosa en las diferentes programaciones y contenidos del ente, planteamos una política de públicos y relaciones basada en la inclusión y la diversidad, de forma que esta máxima atraviese las acciones del IVAM, tanto en relación a 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 parte del **Institut Valencià de Cultura (IVC)**, que tiene como finalidad el desarrollo y la ejecución de la política y acciones culturales de la Generalitat para las artes escénicas, musicales y audiovisuales, las artes plásticas y los museos en determinados ámbitos y espacios concretos, y para todos los bienes culturales que conforman el patrimonio cultural valenciano, se procura la vertebración de esta oferta cultural pública en todo el territorio de la Comunitat Valenciana, de forma que pueda llegar a la mayor audiencia posible, facilitando la relación de los valencianos y valencianas con la Generalitat en el marco de sus actuaciones en materia cultural. Asimismo, el IVC despliega actuaciones para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el seguimiento y gestión de las unidades que fomentan la formación musical y artística de personas jóvenes, así como en la protección, estudio, investigación, restauración y difusión del patrimonio, y también fomenta la presencia de las mujeres en las actuaciones culturales del mismo Institut.

Por parte de la **Fundación Palau de Les Arts Reina Sofía (LES ARTS)**, en el marco de sus objetivos principales, que se centran 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 **Patronat 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.

En tiempos más recientes, desde los inicios en labores de sastrería o de camareras de la virgen, el papel y presencia de las mujeres en la *Festa* se ha ido ampliando a ámbitos como el organizativo y trabajos como el control de los accesos durante las representaciones y el acomodo del público. Cabe destacar que, en la actualidad, la vicepresidencia, la tesorería y la presidencia de algunas comisiones están a cargo de mujeres. Esta incorporación de las mujeres también se da en otros ámbitos de la *Festa* cuya práctica se ha venido transmitiendo de padres a hijos. Como es el caso de las tramoyas y los consuetas.

La actual Ley del *Misteri*, aprobada en 2005 por Les Corts, regula la igualdad de acceso en los organismos que rigen el *Misteri d'Elx*. En esta norma se introdujo también el acceso de las mujeres a los puestos de Portaestandarte y Electos que participan de la representación. En el aspecto musical, es de destacar que las niñas constituyen el 29% del Coro Juvenil, parte esencial de las actividades más allá de las representaciones. El Patronato del *Misteri d'Elx* cuenta además con un plan de igualdad con el que avanzar en la incorporación de las mujeres en los diferentes ámbitos de la *Festa*.

La entidad pública **ConSORCI de Museus de la Comunitat Valenciana** fomenta el arte a través de la promoción de creadores y creadoras valencianos, tanto consolidados como emergentes, y de la organización de actividades culturales y expositivas en las cuales se promueve de forma equilibrada la presencia de las mujeres en todos los ámbitos. La evolución registrada es positiva. El proyecto del *ConSORCI de Museus* que se está llevando a cabo actualmente se elabora con perspectiva de género.

Por último, la entidad pública **Institut Valencià de Conservació, Restauració i Investigació (IVCR+i)**, organismo de referencia en cuanto a la preservación del patrimonio cultural en la Comunitat Valenciana, cuenta con un equipo multidisciplinar de 32 profesionales, constituido por un 72 % de mujeres. Se trata de un personal ampliamente formado y especializado (un 35 % con titulación doctoral y un 50 %, máster), 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.

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

Entre el conjunto de líneas estratégicas desarrolladas en los programas presupuestarios seleccionados, cabe destacar las siguientes líneas de actuación en materia de igualdad:

1) Museo de Bellas Artes.

- Programación de actividad cultural y lúdica en las instalaciones del Museo de Bellas Artes con actividades vinculadas al Día de la Mujer.

2) Patrimonio Artístico, Museos y Artes Plásticas.

- En la eventual contratación para la extensión, mejora y modernización de la red de infraestructuras culturales de uso público en toda la Comunitat Valenciana, en condiciones de seguridad, salubridad, sostenibilidad y accesibilidad, se pretende la incorporación de unos criterios de adjudicación específicos para el desempate que incluyan medidas de carácter social y laboral que favorezcan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

- En el objetivo de producción, coordinación y gestión de exposiciones y de actividades relacionadas con el patrimonio y las artes plásticas: impulso a la publicación y difusión de publicaciones que observen la igualdad entre mujeres y hombres.

3) Fomento de la Actividad Deportiva.

- Las bases de las subvenciones para la organización de la competición de los Juegos Deportivos incluyen acciones que promuevan la igualdad especialmente a nivel de promoción. En la categoría prebenjamín, solo se convocará la modalidad multideporte con actividades mixtas que favorezcan la igualdad y la coeducación, y se empiezan a ver los resultados de estas implementaciones.

- El programa Hospi-Esport es un programa sanitario, integrado a través de actividades dirigidas a promover el proceso de rehabilitación funcional y reinserción social de las personas con discapacidad severa ingresadas en hospitales de la Comunitat Valenciana, así como de los pacientes atendidos en hospitales. Hay un descenso significativo de mujeres en este programa en 2022, como ya es tendencia las mujeres tiene menos lesiones graves que los hombres.

- En este ejercicio de 2024, se amplía y se continúa con el trabajo implementado en el presupuesto de 2019 donde se identificaron nuevas situaciones con relevancia en el ámbito de la desigualdad de género, estableciendo nuevos indicadores para su medición, que no habían sido identificados como susceptibles de medición en años anteriores, en relación con el objetivo propuesto *"Apoyar la actividad fundamental de las federaciones y los organismos que las conforman como vehículo para la promoción del deporte igualitario e inclusivo, promoviendo la implantación progresiva de planes de igualdad dentro de las federaciones deportivas"*.

- En las bases reguladoras de subvenciones, se vienen incluyendo, también, como criterios de valoración la participación de mujeres en la junta directiva de las federaciones. En las últimas elecciones se pasó de un 42,53 % en 2018 a un 44,23 % en 2023 de participación de la mujer en dichas juntas tras las elecciones celebradas en 2022.

4) Institut Valencià de Conservació, Restauració i Investigació IVCR+I.

- Actuación para la 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 para la 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/los autoras/autores.

Además de lo ya señalado, conviene dejar manifiesto que algunos programas incorporan el desglose por sexo de numerosos indicadores, con la finalidad de extraer de la actividad proyectada el máximo de datos para el posterior análisis y diseño de las políticas públicas con perspectiva de igualdad de género.

### 3. OBJETIVOS, ACTUACIONES E INDICADORES PARA CADA PROGRAMA PRESUPUESTARIO

#### Programa 451B00 Dirección y Servicios Generales

Objetivo 5.1	Incorporar la transversalidad de género en las políticas públicas de la Conselleria.		
Actuación 5.1.1	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
2	Porcentaje, sobre el total, de anteproyectos o proyectos normativos, planes y programas de actuación de la Conselleria que incluyen cláusulas de igualdad de género.	%	50
4	Porcentaje de bases reguladoras de subvenciones y ayudas, becas, etc. que, sobre el total, incluyen cláusulas de igualdad de género.	%	80
5	Porcentaje de convenios firmados por la Conselleria que, sobre el total, incorporan cláusulas de igualdad.	%	100
Objetivo 5.2	Fomentar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la contratación. género en las políticas públicas de la Conselleria.		
Actuación 5.2.1	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.	%	10
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.	%	10
<b>Objetivo 5.3</b>	<b>Fomentar la comunicación no sexista e inclusiva en el ámbito interno y hacia la ciudadanía.</b>		
Actuación 5.3.1	Uso de lenguaje no sexista e inclusivo en la comunicación de la Conselleria.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Número de textos remitidos a la Unidad de Igualdad para la supervisión del uso de un lenguaje no sexista e inclusivo.	%	100

### Programa 452A00 Libro, Archivos Y Bibliotecas

<b>Objetivo 2.2</b>	<b>Diseño de acciones intermedias para el fomento y la comprensión lectora.</b>		
Actuación 5.2.1	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
<b>Objetivo 3.4</b>	<b>Fomento de prácticas profesionales en bibliotecas y archivos</b>		
Actuación 3.4.1	Convocatoria de becas de prácticas profesionales en bibliotecas y archivos de la Generalitat.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Beneficiarios de las becas de prácticas profesionales en biblioteconomía y archivística.	Beneficiarios/os	10

### Programa 453B00 Museo de Bellas Artes

<b>Objetivo 1.1</b>	<b>Extender y mejorar el conocimiento y disfrute del Museo por parte de la ciudadanía.</b>		
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	Mujeres	150.000
6	Número de visitantes	Hombres	100.000
<b>Objetivo 1.2</b>	<b>Mejorar la vinculación entre profesionales del arte y el Museo</b>		
Actuación 1.1.2	Desarrollo de proyectos de colaboración con las universidades públicas valencianas		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Actividades vinculadas al Día de la Mujer	Mujeres	5
3	Actividades vinculadas al Día de la Mujer	Hombres	4
<b>Objetivo 1.3</b>	<b>Aplicación de nuevas tecnologías en la producción, difusión y promoción de la cultura</b>		
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 Museu en redes sociales (Twitter, Facebook...)	Mensajes mujeres	200
3	Mensajes del Museu en redes sociales (Twitter, Facebook...)	Mensajes del Museu en redes (Twitter, Facebook, etc.)	150
4	Seguidoras/es en redes sociales	Mujeres	20.000
5	Seguidoras/es en redes sociales	Hombres	15.000
7	Personas entrevistadas en la producción de audiovisuales sobre actividades, exposiciones o fondos del Museo.	% mujeres	55
8	Personas entrevistadas en la producción de audiovisuales sobre actividades, exposiciones o fondos del Museo.	% hombres	45
<b>Objetivo 2.1</b>	<b>Desarrollo e implementación del Plan Museológico</b>		
Actuación 2.1.1	Actualización y mejora de la museografía y elementos de mediación de las diferentes salas de la colección permanente del Museo		

Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Cartelas con textos de mediación con aplicación de la perspectiva de género	Cartelas	6
<b>Objetivo 3.1</b>	<b>Investigación de las diversas colecciones que se integran en el Museo</b>		
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	% Mujeres	50
<b>Objetivo 3.3</b>	<b>Coordinación y gestión de exposiciones y otras actividades culturales</b>		
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	% Mujeres	60
8	Artistas en el programa de danza en el Museo	% Mujeres	80
11	Conferenciantes en el programa de conferencias en el Museo	% Mujeres	50

**Programa 454A00 Patrimonio Artístico, Museos y Artes Plásticas**

<b>Objetivo 1.2</b>	<b>Extender, mejorar y modernizar la red de infraestructuras culturales de uso público en toda la Comunitat Valenciana, en condiciones de seguridad, salubridad, sostenibilidad y accesibilidad</b>		
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	50



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 457A00 Fomento de la Actividad Deportiva**

Objetivo 1.1	Desarrollar la Ley 2/2011 del Deporte y la Actividad Física de la Comunitat Valenciana		
Actuación 1.1.1	Elaborar las disposiciones de carácter reglamentario en desarrollo de la Ley 2/2011, del Deporte y la Actividad Física de la Comunitat Valenciana.		
Actuación 1.1.2	Proponer decretos y normativas de desarrollo de la citada Ley.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Disposiciones de carácter reglamentario	Órdenes publicadas	1
2	Disposiciones de carácter reglamentario	Decretos aprobados	1

Objetivo 2.1	Potenciar y promocionar la práctica del deporte y la actividad física entre la ciudadanía, fomentando especialmente la participación de la familia.		
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
<b>Objetivo 2.2</b>	<b>Apoyar la actividad fundamental de las federaciones y los estamentos que las conforman.</b>		
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		
<b>Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Valor</b>
1	Deporte federado.	Mujeres	75.901
2	Deporte federado.	hombres	291.897
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 Ceste.	Mujeres	113
17	Servicios de apoyo al deportista. Internos/as Ceste.	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
<b>Objetivo 2.3</b>	<b>Protección, promoción y difusión de los deportes autóctonos de la Comunitat Valenciana</b>		
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.		
<b>Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Valor</b>
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	40
5	Pilota Valenciana. Deportistas en programas de tecnificación deportiva.	Hombres	113

6	Centro de tecnificación de pilota Valenciana. Personal Técnico/Monitores/as	Mujeres	6
7	Centro de tecnificación de pilota Valenciana. Personal Técnico/Monitores/as	Hombres	7
8	Centro de tecnificación de pilota Valenciana. CEPIVA. Deportistas.	Mujeres	20
9	Centro de tecnificación de pilota Valenciana. CEPIVA. Deportistas.	Hombres	30
10	Centro de tecnificación de pilota Valenciana. CEPIVA. Personal Técnico/Monitores/as.	Mujeres	5
11	Centro de tecnificación de pilota Valenciana. CEPIVA. Personal Técnico/Monitores/as.	Hombres	5
12	Competiciones valencianas: Participación en la modalidad de frares y pilota grossa	Mujeres	59
13	Competiciones valencianas: Participación en la modalidad de frares y pilota grossa	Hombres	346
<b>Objetivo 3.1</b>	<b>Enseñanzas, cursos y actividades formativas y titulaciones oficiales relacionadas con la actividad física y el deporte, fomentando la formación)</b>		
Actuación 3.1.7	Apoyar la formación continua de la actividad física y el deporte		
<b>Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Valor</b>
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		Hombres	311

**Entidad 049 Circuito del Motor Y Promoción Deportiva, S.A.**

<b>Objetivo 1</b>	<b>Mejora de la gestión integral que incluye como uno de los objetivos estratégicos el desarrollo continuo de la Responsabilidad Social Corporativa.</b>
Actuación 1.1	Implementar procesos de desarrollo que permitan 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 del motor.	%	28
2	Personal acogido a teletrabajo y flexibilidad horaria.	%	21
<b>Objetivo 2</b>	<b>Mejora en la calidad y eficiencia de las escuelas de formación de pilotos</b>		
Actuación 2.1	Incrementar y optimizar el número de eventos organizados directamente por el Circuit.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Incremento del número de participantes mujeres en todas las categorías de la escuela de automovilismo. Fórmula de Campeones. Pilotos inscritos.	Número	4
2	Incremento del número de mujeres participantes en todas las categorías de la escuela de automovilismo. Fórmula de Campeones. Mujeres piloto inscritas.	%	50
<b>Objetivo 3</b>	<b>Consolidar el número de asistentes a los acontecimientos propios y ajenos buscando fidelizar de forma orgánica a los actuales: Valencia American Fest, Racing &amp; Legens, Campeonato de España de Resistencia(CER/TCR), Motodes, King Of Europeso Drift (KOE), Copa de España de velocidad, Territorial de Automovilismo, FIM CEV Repsol, Gran Premio de la Comunidad Valenciana, así como RFME Copa de España de Dirk Track siendo de nueva creación en el Circuito del Motor el pasado año el primer campeonato de España, dentro de este se encuentra el campeonato de Flato track y de campeonato TT.</b>		
Actuación 3.1	Incrementar el número de asistentes a todos los eventos		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Valencia American Fest (Nascar). Asistentes a las diferentes carreras para consolidar el evento como una cita atractiva en el calendario de carreras.	Número	1.000
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.	Porcentaje	40
3	Racing & Legens. Asistentes a las diferentes carreras para consolidar el evento como una cita atractiva en el calendario de carreras.	Número	9.500
4	Racing & Legens. Proporción de mujeres entre las personas asistentes a las diferentes carreras para consolidar el evento como una cita atractiva en el calendario de carreras.	Porcentaje	39
5	Campeonato de España de Resistencia (CER/TCR). Asistentes a las diferentes carreras para consolidar el evento como una cita atractiva en el calendario de carreras.	Número	2.000

6	Campeonato de España de Resistencia (CER/TCR). Proporción de mujeres entre las personas asistentes a las diferentes carreras para consolidar el evento como una cita atractiva en el calendario de carreras.	Porcentaje	25
7	Campeonato Motodes. Asistentes a las diferentes carreras para consolidar el evento como una cita atractiva en el calendario de carreras del motociclismo local.	Número	1.000
8	Campeonato Motodes. Proporción de mujeres entre las personas asistentes a las diferentes carreras para consolidar el evento como una cita atractiva en el calendario de carreras del motociclismo local.	Porcentaje	30
9	Volrace. Asistentes a las diferentes carreras para consolidar el evento mediante la fidelización el cliente	Número	16.000
10	Volrace. Proporción de mujeres entre las personas asistentes a las diferentes carreras para consolidar el evento mediante la fidelización el cliente	Porcentaje	37
11	Consolidación del evento. Copa de España de Velocidad. Asistentes al evento.	Número	3.000
12	Consolidación del evento. Copa de España de Velocidad. Proporción de mujeres entre las personas asistentes al evento.	Porcentaje	33
13	Consolidar el evento mediante el mantenimiento de la afluencia de público. Campeonato Territorial de Automovilismo. Asistentes al evento.	Número	1.500
14	Consolidar el evento mediante el mantenimiento de la afluencia de público. Campeonato Territorial de Automovilismo. Proporción de mujeres entre las personas asistentes al evento.	Porcentaje	33
<b>Objetivo 4</b>	<b>Incrementar el número de escolares usuarios del Parque de Seguridad Vial del Circuito.</b>		
Actuación 4.1	Incrementar el número de asistentes.		
<b>Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Valor</b>
1	Incrementar el número de visitantes escolares a las instalaciones de seguridad Vial del Circuit.	Número de visitantes	10.000
2	Proporción de niñas entre los visitantes escolares a las instalaciones de seguridad Vial del Circuit.	Porcentaje	50
<b>Objetivo 7</b>	<b>Puesta en marcha e impulso del Centro de tecnificación deportiva del motor</b>		
Actuación 7.1	Implementar procesos de desarrollo que permitan una mejora continua y eficiente en el desempeño de la actividad		
<b>Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Valor</b>
1	Pilotos tecnificación automóviles consiguen 3 primeros puestos carreras	Número	3
2	Proporción de mujeres entre pilotos tecnificación automóviles consiguen 3 primeros puestos carreras.	Porcentaje	33

3	Pilotos tecnificación motos consiguen 3 primeros puestos carreras	Número	15
4	Proporción de mujeres entre pilotos tecnificación motos consiguen 3 primeros puestos carreras.	Porcentaje	13

**Entidad 015 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	Número mujeres	9
7		Número hombres	10
9	Visitantes para dar difusión de la Colección Permanente	Número mujeres	62.000
10		Número hombres	48.000
Objetivo 1.2	La producción y realización de exposiciones temporales sobre artistas, corrientes y escuelas vinculadas al arte moderno y contemporáneo.		
Actuación 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.	Número exposiciones de mujeres	6
2		Número exposiciones de hombres	16
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. Editar publicaciones vinculadas a la reflexión artística y científica.		
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	Número mujeres	275
8		Número hombres	75
9	Personas usuarias carné biblioteca	Número mujeres	12
10		Número hombres	8
<b>Objetivo 2.1</b>	<b>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.</b>		
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	Número mujeres	28.000
2		Número hombres	25.900
3	Personas seguidoras de la actividad en Facebook	Número mujeres	26.000
4		Número hombres	33.000
5	Personas seguidoras de la actividad en Twitter / X	Número mujeres	15.000
6		Número hombres	11.200
7	Personas seguidoras de la actividad en YouTube	Número mujeres	1.500
8		Número hombres	1.000
9	Visitas a la Web	Número mujeres	120.000
10		Número hombres	80.000
11	Publicidad	Número mujeres	50
12		Número hombres	50
13	Cobertura en medios internacionales	Número mujeres	25
14		Número hombres	25



15	Convocatoria ruedas de prensa	Número mujeres	10
16		Número hombres	10

**Entidad 016 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 fomenten la formación de los jóvenes		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Joven Orquesta de la Generalitat	Mujeres	35
2		Hombres	45
3		Total participantes	80
9	Impartición clases abiertas de danza, talleres teatrales y ciclos de didáctica.	Total asistentes	90
10		Mujeres	73
11		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	Total encargos	10
2		Mujeres	4
3		Hombres	6
4	Estrenos absolutos.	Total de obras estrenadas	27
5		Mujeres	14
6		Hombres	13

7	Concesión de ayudas para la creación de guiones cinematográficos.	Número de beneficiarios	16
11	Proyecto de creación dramaturgica «Ínsula Dramataria».	Total de textos	6
12		Mujeres	3
13		Hombres	3
<b>Objetivo 1.3</b>	Protección, estudio, investigación, restauración y difusión del patrimonio.		
Actuación 1.3.4	Encargo de obras a creadores valencianos y creadoras valencianas.		
<b>Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Valor</b>
1	Biblioteca música, cine, teatro y danza.	Número de usuarios	7000
2	Adquisiciones bibliográficas.	Número de compras	300
5	Publicaciones	Número libros y discos	6
6		Mujeres	2
7		Hombres	4
<b>Objetivo 3.1</b>	Potenciar la presencia de las mujeres en las actuaciones culturales del Institut Valencià de Cultura.		
Actuación 3.1.1	Mejorar y fomentar la presencia de las mujeres en la oferta cultural del Institut Valencià de Cultura.		
<b>Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Valor</b>
1	Conciertos con presencia femenina.	Porcentaje del total	35

**Entidad 074 Fundación Palau de Les Arts Reina Sofía**

<b>Objetivo 2</b>	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 proyecta en la ciudad y en la Comunitat Valenciana. Fomentar y reforzar nuevos talentos del Arte y la Cultura.		
Actuación 2.1	Potenciar la comunicación con clientes y colaboradores.		
<b>Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Valor</b>
1	Formación de nuevos artistas. Alumnado del Centre de Perfeccionament. Curso Académico.	% mujeres	50

2	Fomentar la participación de la mujer. Presencia de mujeres en actividades de divulgación y didácticas.	% Asistencia mujeres	50
3	Talleres del área de educación (Ópera en construcción, Tots a cor, Vestuarts, CaracterizaT, etc...)	% impartidos por mujeres	70
<b>Objetivo 3</b>	Mantener, fidelizar y desarrollar nuevas audiencias. Mejorar la colaboración público-privada. Conservar y fomentar el compromiso de las personas clientes, abonadas, del tejido empresarial, de representantes de la administración y de otras organizaciones públicas o privadas.		
Actuación 3.1	Desarrollar y acercar la cultura a la sociedad.		
<b>Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Valor</b>
1	Nuevas personas asistentes, principiantes.	Número de Principiantes mujeres	>5.000
2	Volumen de la base de datos de contactos	Número de personas suscritas a Mailchimp	>50.000
3	Fidelización de los espectadores. Abonos vendidos	Número de abonos de mujeres	>1.100
11	Fidelización de mecenas y patrocinadores	% de mujeres	>50%
12	Captación de nuevos mecenas y patrocinadores	% de mujeres	>50%
<b>Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Valor</b>
1	Difusión del arte valenciano. Exposiciones colectivas.	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.	%	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.	%	50
<b>Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Valor</b>
1	Difusión del arte valenciano. Exposiciones colectivas.	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.	%	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.	%	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 llevadas 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	Promoción de creadores valencianos. Exposiciones individuales.	Número	15
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 y valencianas 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	Difusión del arte valenciano. Exposiciones colectivas.	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.	%	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.	%	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 llevadas 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	Promoción de creadores valencianos. Exposiciones individuales.	Número	15

**Entidad 081 Patronato del Misteri D'Elx**

Objetivo 1	Representaciones del Misteri d'Elx el año 2024		
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.	Representaciones	9
Objetivo 1.2	Formación de la Capella		
Actuación 1.2.1	Proporcionar los medios adecuados para la formación de la Capella		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Formación musical de la Capella	Mujeres	0
2		Hombres	55
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		Hombres	45

**Entidad 037 Consorcio Museos de La Comunitat Valenciana (CMCV)**

Objetivo 1.1	Desarrollar proyectos expositivos en el ámbito de la Comunitat Valenciana.		
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 y medidas para necesidades museísticas, inclusivos y con perspectiva de género.	Número	392
Actuación 2.1.1	Hacer circular las exposiciones entre distintas localidades del ámbito de la Comunitat Valenciana.		

### Entidad 111 Institut Valencià de Conservació, Restauració i Investigació (IVCR+I)

Objetivo 1.1	Continuar con el proceso de consolidación del IVCR+i		
Actuación 1.1.3	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 1.1.8	Creación de una línea de publicaciones, orientada a personal técnico e investigador del patrimonio cultural, haciendo hincapié en la paridad de género de las/los autoras/autores.		
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.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Restauración de pintura de caballete.	Por mujeres	7
2		Por hombres	3
4	Restauración de dorados y retablos.	Por mujeres	2
5	Restauración de escultura policromada.	Por mujeres	2
6		Por hombres	1
7	Restauración de obra gráfica y material de archivo.	Por mujeres	57
8		Por hombres	18
9	Restauración de textiles.	Mujeres	4
10	Análisis y expertización.	Por hombres	9
11	Restauración de arte contemporáneo.	Mujeres	4
12	Restauración de materiales arqueológicos.	Por hombres	30
13	Restauración de materiales paleontológicos.	Por mujeres	2

14	Realización de publicaciones (folletos, libros, etc).	Por mujeres	1
15	Realización de publicaciones (folletos, libros, etc).	Por hombres	1
16	Realización conferencias.	Mujeres	7
17		Hombres	3
25	Realización de cursos de formación	Mujeres	2
<b>Objetivo 1.3</b>	<b>Establecer y racionalizar los recursos humanos en la intervención del patrimonio cultural valenciano</b>		
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, para la igualdad entre mujeres y hombres de la Comunitat Valenciana.		
Actuación 1.3.2	Estimular el trabajo técnico de los especialistas en restauración e investigación, y apoyar tanto a mujeres como a hombres para que puedan conciliar este trabajo con su vida familiar y personal.		
<b>Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Valor</b>
7	Formación de personas restauradoras a través de la concesión de becas de prácticas.	Mujeres	1
8		Hombres	1

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

En materia de **Libro, Archivos y Bibliotecas** se promueve la participación de autoras en el desarrollo de líneas y acciones intermedias de fomento lector y se consolida la presencia, cada vez mayor, del género femenino como representantes en el panorama de la creación artística valenciana.

Por otra parte, y respecto al personal profesional en el ámbito de las bibliotecas y archivos, cabe destacar que la presencia femenina ha sido siempre tradicionalmente superior y, aunque en la actualidad se va equilibrando, la previsión, según los datos de los que disponemos es que se mantenga esta evolución. Así, de un total de 14 becas convocadas, 9 han sido adjudicadas a mujeres y 5 a hombres. En la renovación de las becas se ha disminuido a 6 mujeres y 4 hombres.

En la actividad del **Museo de Bellas Artes**, se espera suprimir cualquier desigualdad o desequilibrio entre mujeres y hombres ya que se fomenta que todas las actividades se desarrollen con criterios paritarios: actividades culturales, conferencias y publicaciones se organizan siempre según los más estrictos criterios de igualdad.

El programa pretende, además de lo anterior, que el discurso del Museo tenga muy presente la perspectiva de género. En este sentido se están incorporando numerosos elementos de mediación de las salas con este enfoque, que enriquece la perspectiva general de la historia del arte. Durante las anualidades 2022 y 2023 se ha creado 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.

En esta línea, en 2024 está programada 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 cuanto a **Patrimonio Artístico, Museos y Artes Plásticas**, con respecto al objetivo 1.2. 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 desempeño 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”.

Por otra parte, el objetivo 3.2 supondrá un impulso a la publicación y difusión de publicaciones que observen la igualdad entre mujeres y hombres.

La situación de las mujeres en el **deporte** avanza, aunque sería necesario realizar campañas específicas para incrementar el papel de la mujer en el deporte.

Como se ha visto en el apartado anterior del este Informe, en algunos de los objetivos marcados en los años anteriores ya se han visto resultados positivos como el aumento del porcentaje de participación de las mujeres en los órganos de gestión y en el ámbito deportivo, gracias a las medidas y actuaciones que se llevan a cabo.

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.

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.



Se espera que continúe aumentando el porcentaje de participación de las mujeres en el deporte. Este incremento se valorará en torno a un conjunto de indicadores, que permitirá evaluar el aumento de la participación femenina y la práctica deportiva en 2022-2023: porcentaje de federaciones que implementan planes de igualdad; porcentaje de federaciones que incluyen mujeres en puestos directivos; aumento del porcentaje de participación de las niñas en juegos deportivos y campañas en el mar; aumento de la expedición de licencias federales a las mujeres, aumento porcentual en el porcentaje de mujeres Deportistas de élite; aumento del entrenamiento deportivo para mujeres; realización de un estudio sobre el total de licencias federativas por categorías, deportes, edad y sexo.

La diferencia de género está presente en el mundo del **motor** y la **promoción deportiva** a nivel mundial. Las medidas tomadas por los medios de comunicación de Circuito del motor y promoción deportiva SA, aumentando la presencia informativa, que cuenta con la ayuda de las federaciones creando campeonatos monomarca no tienen todavía un reflejo significativo en la presencia de mujeres, aunque por poco si es de valorar.

Desde el ente Circuito del Motor y Promoción Deportiva se procura que el lenguaje, imágenes y contenidos eviten reproducir los estereotipos o imágenes sexualizadas de mujeres en el mundo motor (azafatas parrilla, azafatas marca, etc.). Así, se elimina la publicidad y eventos sexistas, se iguala la dotación económica de los premios y se garantiza una representación equitativa, justa e inclusiva de género en el deporte con el objetivo de encaminar la entidad hacia la paridad entre hombres y mujeres.

La previsión de resultados en relación con la mejora del impacto de género del **IVAM** va íntimamente ligada a las diferentes programaciones y creación de contenidos de la entidad. La institución articula una programación expositiva y de adquisiciones que, desde la dirección del IVAM, 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, como son Julio González o Ignacio Pinazo, el diálogo con artistas jóvenes, mujeres y locales. En la línea de trabajo de horizonte internacional, encontramos el caso de la exposición de Asger Jorn, figura clave rescatada de la historia del arte del siglo XX europeo y los jóvenes artistas asociados a esta muestra así como nuevas voces de otras latitudes con trayectorias internacionales consolidadas.

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 los feminismos inclusivos, que es la línea que se quiere continuar trabajando y se lleva a cabo desde hace años.

Además, dentro de esta política de género que atraviesa las acciones y contenidos del IVAM, merece la pena resaltar el trabajo de los equipos de mediación iniciado y el cual tiene que continuar para poder lograr más y 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 para conseguir un IVAM articulado desde el género, los feminismos y los cuidados, así como el mantenimiento de la línea paritaria de la programación expositiva y de adquisiciones de la colección, o la recomendación del uso del lenguaje inclusivo, desde la dirección del IVAM, a todo el personal trabajador en su práctica laboral diaria y la comprobación de que estas nuevas formas se cumplen.

El **Instituto Valenciano de Cultura** (IVC) se plantea entre sus objetivos de funcionamiento que todas las actividades y acciones que dependen directamente del ente tiendan a ser paritarias en 2024 en cuanto a género. Este rango de acción primario se centra en el diseño de las producciones propias, en cuanto a la elección de dramaturgas, actrices y directoras escénicas, así como en el programa de creación de escritura dramática *Insula dramataria*, en la elección de los miembros de comisiones de valoración para proyectos y subvenciones y en los criterios de asignación de valor a dichos proyectos.

Los resultados derivan de las acciones de discriminación positiva respecto de la mujer que se han ido implementando desde el 2016: una mayor valoración de los guiones cinematográficos que presentan mujeres como protagonistas, el fomento de la base de género en las ayudas a la producción audiovisual de cortometrajes donde debe existir paridad entre directoras y directores, y la valoración que tiene la presencia de mujeres en las jefaturas de equipo de todas las producciones audiovisuales.

Hay que destacar también que todas las comisiones evaluadoras de ayudas o asesoras en varias materias del IVC atienden 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.

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 IVC. El incremento anual en materia de igualdad de género es patente y se mejora cada año gracias a las políticas de igualdad implementadas en ejercicios anteriores y que van dando resultado con el paso de los años.

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.

Por otro lado, se esperan resultados en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres gracias al fomento de la participación de las mujeres y del aumento de su presencia en las actividades de divulgación y didácticas, así como su fidelización en asistencia a espectáculos y su

apoyo como mecenas y patrocinadoras. Igualmente, se sigue avanzando al cuidar la imagen proyectada de la mujer en las campañas publicitarias y comunicaciones que Les Arts realiza, así como en la difusión de una imagen plural que fomenta la igualdad, tolerancia y dignidad de las personas independientemente de su sexo, condición sexual, religión, etc.

Además de los ámbitos ya mencionados en el apartado 1 de esta sección, las mujeres están presentes en la Festa del **Misteri d'Elx** en muchos de sus apartados: organización, presidencias de comisiones, tesorería, etc.

Entre los aspectos con los que la Administración puede actualizar esta Fiesta tradicional medieval, se encuentra la formación de los coros para la preparación de sus integrantes. Así, si los coros de la Capellanía y la Escolanía están integrados exclusivamente por hombres cantores adultos el primero y niños el segundo, como ha sido tradicional desde el siglo XV, el programa incluye niñas en la formación para la Escolanía, además de que forman aproximadamente un tercio del Coro Juvenil, como se ha mencionado ya. Son pasos de apertura gradual en los aspectos más tradicionales y nucleares de la Fiesta en los que se seguirá avanzando con las líneas actuales.

En el ámbito del **Consorcio de Museos**, la puesta en marcha el Plan de Igualdad del Consorci de Museus en el periodo 2021-2025, ha ayudado a fijar estrategias y prácticas para conseguir una verdadera igualdad, poniendo especial cuidado 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.

En cuanto al **Institut Valencià de Conservació, Restauració i Investigació (IVCR+i)**, los resultados son los esperados: en la mayoría de los trabajos participan más mujeres que hombres y además con cargos de responsabilidad. La proporción de hombres/mujeres de la plantilla es de un 60 % mujeres y 40% hombres. En las convocatorias de procesos selectivos futuras se propondrá que los OTS (órganos técnicos de selección) tengan una composición paritaria. Del mismo modo se actuará en relación con la designación de los miembros que deben formar las comisiones de seguimiento de Convenios, Acuerdos marco, Protocolos de actuación, etc. En la designación de los miembros que integran las Mesas de contratación, de conformidad con lo establecido en la LCSP, se vela porque su composición sea paritaria.

El lenguaje de todos los textos, así como de las publicaciones en todos los medios de comunicación y difusión del Instituto 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 realizará 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.

### **3.3. SECCIÓN 16. VICEPRESIDENCIA SEGUNDA Y CONSELLERIA DE IGUALDAD Y POLÍTICAS INCLUSIVAS**

La Vicepresidencia Segunda y Conselleria Servicios Sociales, Igualdad y Vivienda ostenta las competencias en materia políticas 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 de la mujer, diversidad, inclusión, cooperación al desarrollo, y vivienda.

La mayoría de los programas presupuestarios y entes de la Conselleria, sobre todo en competencias de igualdad y servicios sociales y cooperación tienen una relevancia alta, según la clasificación del grado de relevancia o pertinencia de género realizada. Los programas restantes alcanzan un nivel de relevancia media.

Los programas que se clasifican con un grado de relevancia alta son: 323A00-Igualdad de Género, 323B00-Lucha contra violencia sobre la mujer, 323M00 MRR Mecanismo de recuperación y resiliencia en igualdad, 323M00 – Mecanismo de recuperación y resiliencia en políticas inclusivas, 134A00- Cooperación Internacional y Desarrollo Sostenible, 313D00- Personas con Discapacidad, 313F00- Personas Mayores, 313E00- Inclusión Social, 313C00- Familia, Infancia y Adolescencia, 313I00- Gestión y Organización del Sistema, 313J00- Planificación y Coordinación de Infraestructuras de Servicios Sociales, y 311A00- Dirección y Servicios Generales. Dentro de este grupo, los cuatro primeros programas alcanzan la puntuación máxima.

El grupo con un grado de relevancia media lo integran los programas 313G00-Atención Primaria y Dependencia, 313H00- Igualdad en la Diversidad, 313K00- Instituto Valenciano de Formación, Investigación y Calidad de los Servicios Sociales, 431A00 Vivienda, Regeneración urbana, emergencia Habitacional y Rehabilitación, 431C00- Emergencia habitacional y Función social, 431D00- Calidad y Rehabilitación, 431E00- Innovación ecológica en la construcción, 431M00 MRR Vivienda y Rehabilitación para la Recuperación Económica y Social , 431F00- Coordinación y evaluación, y la Entidad Valenciana de Vivienda y Suelo (EVha).

En cuanto a las entidades públicas de carácter instrumental: el Instituto Valenciano de la Juventud y el Instituto valenciano de Servicios Sociales, cabe señalar que ambas presentan un nivel de relevancia alto.

El baremo utilizado para llevar a cabo esta valoración tiene en cuenta tres criterios: la transversalidad del programa (o 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 (o si el programa afecta sobre personas o colectivos en situación de vulnerabilidad).

En base a la mayoría de las competencias que desarrolla esta Conselleria es lógica la pertinencia alta o media de todos los programas y entidades; no obstante en los casos en que la valoración resulta media, esto viene motivado porque en el criterio de relevancia funcional no se cumplen algunos ítems que podrían mejorar en el futuro, como favorecer la presencia y participación de las mujeres en espacios subrepresentados o favorecer la delegación de una parte de cuidados de las mujeres hacia los hombres. Otros posibles motivos de que no se alcance la relevancia alta es que en el criterio de transversalidad no se ofrezcan objetivos o indicadores desagregados por sexo o bien por no disponer de diagnóstico con perspectiva de género de la realidad sobre la que incide el programa.

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

Como ya se ha señalado anteriormente, todos los programas presupuestarios de la Conselleria tienen una relevancia alta o media en materia de género y por lo tanto promueven el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas de la Conselleria e inciden en las políticas del Consell dirigidas a:

- Impulsar la igualdad de oportunidades, la conciliación y la corresponsabilidad.
- La lucha contra la brecha de género y brecha salarial y la ruptura del techo de cristal.
- Combatir la desigualdad, la pobreza y la exclusión social de las personas vulnerables, y entre ellas, luchar contra la feminización de la pobreza y la dignificación y corresponsabilidad de las tareas de los cuidados.
- Luchar contra la problemática de vivienda especialmente atender las necesidades de los colectivos más vulnerables, en particular por parte de mujeres víctimas de violencia de género.

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** (programas 323A00-Igualdad de Género y 323M00 MRR Mecanismo de recuperación y resiliencia en igualdad), 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. Esto se manifiesta en indicadores tan evidentes como la brecha salarial, la brecha de género y la brecha de cuidados entre mujeres y hombres.

Todas las líneas de actuación del programa "Igualdad de Género" van encaminadas tanto al análisis como a la promoción de la igualdad de ambos sexos. Es fundamental abordar la conciliación personal, familiar y laboral, reivindicándose la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida 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.

Las carreras profesionales de las mujeres, pese a estar de media más preparadas y obtener calificaciones más altas en sus estudios, se ven entorpecidas por la escasez de medidas eficaces de corresponsabilidad que impliquen no sólo a los hombres sino también a las empresas y las administraciones públicas, así como a la sociedad en general. Es necesario diseñar políticas que contemplen de forma global medidas de corresponsabilidad contando con cuidados de calidad ya sea de personas menores o dependientes.

Actualmente dentro del ámbito de la administración existen problemáticas en torno a la transversalidad de género en la Administración Pública, -incluyendo la perspectiva de género en todas las políticas, planes, programas, acciones y presupuestos públicos-, el fortalecimiento de las unidades de igualdad y una mayor y mejor formación en género dirigida al funcionariado.

**La violencia de género** (programa 323B00-Lucha contra violencia sobre la mujer) es la manifestación más evidente de la desigualdad de géneros. La situación actual de este problema justifica seguir articulando medidas para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres mientras siga existiendo violencia machista.

Según datos proporcionados por el Boletín Estadístico Mensual del Ministerio de Igualdad, en España fueron oficialmente 50 las mujeres víctimas mortales en 2022. La Comunitat Valenciana registró 3 casos, lo que representa el 6 % del total estatal.

Al respecto de **la lucha contra la violencia de género** 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 del grupo de 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. La forma más execrable de violencia contra las mujeres es la trata y explotación sexual. Para dar un paso más en el objetivo de garantizar la atención de las mujeres que padecen este tipo de violencia, se ha puesto en marcha el programa Alba. La particular situación social y laboral en la que se encuentra un parte importante de las víctimas de violencia manifiesta la necesidad de ampliar recursos y agilizar las actuaciones dirigidas a ayudar a las víctimas de violencia de género que acrediten insuficiencia de recursos y unas especiales dificultades para obtener un empleo.

El programa **Igualdad en la Diversidad** (programa 313H00- Igualdad en la Diversidad) aborda la problemática de la desigualdad de personas de colectivos vulnerables (personas LGTBI, migrantes, población gitana), así como la discriminación por diversidad étnica, religiosa y cultural, y la atención a estos colectivos, en particular las mujeres.

Un colectivo que exige una atención especializada es el colectivo gitano, pues su vulnerabilidad se potencia con la estigmatización tan arraigada entre la población. Según el informe de Evolución de la Cohesión Social de Fundación FOESSA de 2022, en la juventud la brecha de género en el mercado laboral se hace más intensa, las mujeres jóvenes han empeorado 8,5 puntos porcentuales en términos de exclusión (el doble que los varones) en el grupo de 16 a 34 años. Es una exclusión muy marcada por el factor étnico (casi la mitad son personas extranjeras o gitanas), lo que nos permite previsualizar el mapa de la exclusión social de las próximas décadas, especialmente en este colectivo. Además, en los hogares con infancia de etnia gitana la falta de conexión a internet (44 %) se cuadruplica respecto de la población general, y en hogares con las niñas y los niños con discapacidad es el doble en comparación con los que no la tienen.

Tampoco es halagüeña la situación de las personas del Colectivo LGTBIQ. El estudio "Lucha contra la discriminación laboral por razones de orientación sexual e identidad de género" de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR) publicado en 2021 evidencian que también el mercado laboral se encuentra estratificado en función de la identidad sexual y de género, así como la orientación sexual de las personas.

**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 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 2022 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 330.109 personas con grado de discapacidad reconocido: 163.943 mujeres (49,66%) y 166.166 hombres (50,34%).

En cuanto a la empleabilidad de las personas con discapacidad, en general, y de las mujeres de este colectivo en particular, los datos muestran que el 8,4 % de las personas con discapacidad en la Comunitat Valenciana están afiliadas a la Seguridad Social, lo que supone un

total de 26.858. De ellas, tan sólo 10.494 (33,07 %) son mujeres. Las personas con discapacidad demandantes de empleo son 15.611 personas, de las cuales 8.439 (54,06 %) son mujeres.

En lo referente **a las personas mayores**, (programa 313F00- Personas Mayores), según el Instituto Nacional de Estadística, el 20 % de la población de la Comunitat Valenciana tiene 65 años o más; un 56,2% son mujeres, y solo una de cada tres personas mayores de 90 años es hombre. Así mismo, las mujeres tienen una esperanza de vida mediana de 86,2 años mientras que la de los hombres es de aproximadamente 80,9 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 2022, 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 58,4%, estaba protagonizado por mujeres.

Uno de los nuevos retos surgidos es afrontar 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 forma que nos encontramos, igual que pasa 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 lo tanto, tiene un impacto de género positivo, porque pretende la inclusión de las mujeres mayores que viven solas en el día a día comunitario.

Las actuaciones que desarrolla la 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, tanto en el programa de termalismo valenciano como en el de vacaciones sociales, 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.

El incremento de personas en situación de dependencia es otra consecuencia clara del envejecimiento de la población. Para poder dar respuesta a las necesidades que lleva aparejada esta situación, la Ley de la dependencia establece un sistema para atender el derecho en la promoción de la autonomía personal y de atención a las personas en situación de dependencia que comporta el desarrollo de varios servicios y prestaciones.

• 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** (programa 313G00- Atención Primaria y Dependencia). Dentro de esos equipos se encuentran las personas profesionales que forman la Xarxa Valenciana d'Igualtat que son profesionales expertos o expertas en igualdad dentro de los equipos municipales financiados y coordinados por la Generalitat, que



constituyen una figura imprescindible para aportar la visión transversal y coordinada de la perspectiva de género.

Pero además de estos, los equipos de atención primaria básica están formados por un colectivo multidisciplinar de personas profesionales que dota a la atención primaria en servicios sociales de la proximidad y aborda las diferentes problemáticas dentro de los servicios sociales. A este respecto hay que destacar el impulso realizado para desarrollar el sector de los servicios sociales mediante el incremento de personas profesionales en la Comunitat Valenciana: eran 353 en 2015 y son 2.626 el colectivo profesional de los equipos de intervención en 2023. Si además consideramos el resto de las personas profesionales de atención primaria especializadas, estamos alrededor de 3.500 profesionales.

Es necesario seguir desarrollando los servicios sociales de atención primaria básica y así mejorar la atención y las demandas de la ciudadanía desarrollando sus funciones a través de la prevención, la promoción y la intervención en el ámbito local, con la participación de los implicados.

Por otra parte, en cumplimiento de la Ley de Dependencia en la Comunitat Valenciana, la labor de este centro directivo se centrará en la gestión de dicha Ley, estableciendo procedimientos de valoración, de reconocimiento de la situación de dependencia y programas individuales de atención, consolidando el sistema de atención pública a las personas en situación de dependencia.

**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, y en particular abordar la problemática de la feminización de la pobreza.

El 27,4 por ciento de la población residente en Comunitat Valenciana estaba en riesgo de pobreza o exclusión social en 2022, una variación de -2,9 puntos porcentuales comparado con el año anterior (Tasa Arope, según la Encuesta de Condiciones de Vida del Instituto Nacional de Estadística). Pero entre estos, la población con carencias materiales severas se sitúa en un 6,7 % del total de la población de nuestra comunidad.

Esta problemática se aborda a partir de competencias de este programa presupuestario, mediante diferentes instrumentos, entre los que destaca la Renta Valenciana de Inclusión, complementaria al Ingreso Mínimo Vital estatal. Además de otros instrumentos como convocatorias de subvenciones para desplegar el concierto de plazas destinadas a estos colectivos vulnerables, con intervenciones específicamente dirigidas a mujeres en riesgo de exclusión, potenciando el desarrollo de itinerarios sociolaborales.

Para aquellas personas en situación de necesidad protegible y que carecen de recursos suficientes para su subsistencia, a pesar de que no hayan cotizado nunca o el tiempo suficiente

para conseguir las prestaciones del nivel contributivo, las prestaciones no contributivas, gestionadas también desde este programa y financiadas por el Estado tienen un alcance en nuestra comunidad de casi 50 mil personas, con un 73 % de mujeres en las prestaciones de jubilación y un 57 % en las de invalidez.

Una de las facetas más extremas de la exclusión social la representan las personas sin hogar. Sin embargo, abordando este fenómeno desde la perspectiva de género, encontramos que las mujeres llegan en menor medida que los hombres a esta situación extrema porque mayoritariamente recurren antes a Servicios Sociales o las redes sociales de apoyo, es decir, aunque no viven en la calle no tienen un hogar. Las mujeres recurren más que los hombres a redes de apoyo personal o social como compartir piso con terceras personas, trabajo como empleadas internas, prostitución o mantenimiento de relaciones sexuales-afectivas para obtener un ingreso o alojamiento.

La exclusión social sí afecta en mayor medida a las mujeres. La feminización de la pobreza es un fenómeno social que se manifiesta en diferentes vertientes: mayor inseguridad alimentaria, dedican más tiempo a cuidados domésticos y familiares y tienen menos posibilidades de acceder al mercado laboral en igualdad.

El programa presupuestario **Familia, Infancia y Adolescencia** (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 %.

Es fundamental abordar la prevención y protección de la infancia y la adolescencia mediante los diferentes recursos y equipos disponibles, como los servicios de Centro de Día para niños, niñas y adolescentes en situación de vulnerabilidad, los equipos específicos de intervención en la infancia y adolescencia (EEAIA) que intervienen en situaciones de desprotección, además de contar con las residencias y hogares y del acogimiento familiar. Los programas ejecutados en estos servicios adoptan una perspectiva de género, incorporando contenidos de promoción de la igualdad.

Por otra parte, para seguir avanzando en el sistema de protección, se deben dotar recursos para favorecer 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

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. Entre las atenciones de los puntos de encuentro familiar tanto judiciales como de protección, aproximadamente un tercio corresponden a casos con situaciones de violencia de género.

Las familias monoparentales son un colectivo susceptible de sufrir las consecuencias de la desigualdad de género, y potencialmente con un creciente riesgo de exclusión y pobreza.

Hay que destacar que la gran mayoría de este tipo de unidades de convivencia están encabezadas por madres solas: el 93,23 % (2.2145, datos de la DGFIARD) del número total de títulos de familias monoparentales en vigor corresponden a mujeres. Por lo tanto, hablamos en realidad de una situación de monoparentalidad femenina. Estas familias monomarentales, 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.

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

- Coordinación y armonización de la financiación en el ámbito competencial de la Dirección general tanto en la acción concertada como en la financiación del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales.
- Gestión y seguimiento de los contratos programas, convenios interadministrativos plurianuales para la gestión de la ejecución de las prestaciones en materia de servicios sociales, así como la actualización o modificación de estos mediante tramitación de adendas.
- Consolidación del órgano de coordinación y colaboración interadministrativa en servicios sociales, de las comisiones mixtas de seguimiento y control, así como de las comisiones técnicas de seguimiento y evaluación de los contratos programas.
- Consolidación, gestión y seguimiento de la acción concertada.
- Implantación del pago delegado al personal de entidades y centros concertados en un procedimiento similar al de la educación concertada del sistema educativo.
- Consolidar los marcos de participación legales con el fin de fortalecer el sistema de concierto social de plazas en el SPVSS.

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, que ha ido

extendiendo sus efectos progresivamente entre los diferentes colectivos de actuación de los servicios sociales (sector de discapacidad, personas mayores, infancia y adolescencia, mayores dependientes, inclusión).

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.

El programa de **Planificación y Coordinación de Infraestructuras de Servicios Sociales** (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 en el marco del Plan de Infraestructuras de Servicios Sociales.

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 está contemplada la introducción de la perspectiva de género, además se contempla el desarrollo de la red de recursos específicos destinados a mujeres víctimas de violencia que requieren de una atención específica y profesionalizada.

La actuación del **Instituto Valenciano de Formación, Investigación y Calidad de los Servicios Sociales** (IVAFIQ) aborda diversas problemáticas relacionadas con la situación de la mujer en el ámbito de los servicios sociales, ya que por su competencia en formación y calidad de los servicios sociales tiene impacto, tanto en las atenciones a las personas usuarias como a las personas profesionales del sistema de servicios sociales, a través de la formación y el desarrollo normativo.

Respecto a las personas usuarias de los servicios sociales, según la "*Memoria del Sistema de Información de Usuarios y Usuarias de Servicios Sociales (S.I.U.S.S.)*" del año 2020, a nivel autonómico, un total de 364.932 personas hicieron uso del Servicio Público de Servicios Sociales de la Comunitat Valenciana (SPVSS). Un 59,39 % fueron mujeres (216.730) y un 40,61 % fueron hombres (148.202).<sup>2</sup>

Respecto a la situación de las personas profesionales de los servicios sociales, el ámbito de los servicios sociales ocupa tradicionalmente a más mujeres que a hombres. En el cuarto trimestre de 2022, según el Informe Situación sociolaboral de las mujeres en el País Valencià<sup>3</sup> en

---

<sup>2</sup> Memoria del Sistema de Información de Usuarios y Usuarias de Servicios Sociales (S.I.U.S.S.) AÑO 2020, publicado por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, en cumplimiento de los Convenios firmados con las trece comunidades autónomas y con las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla firmantes del Acuerdo y basada en los resultados estadísticos de los datos enviados por las CCAA y ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.

<sup>3</sup> Informe "Situación sociolaboral de las mujeres en el País Valencià" de la Secretaria de Dones i Igualtat y el Gabinet Tècnic de la Confederación Sindical de CC.OO.-PV. Marzo de 2023.

la Comunitat Valenciana un 7,3% de profesiones del sector sanitario y sociosanitario están ocupadas por mujeres. No obstante, en dichos ámbitos la brecha de género salarial es significativa. En el conjunto del estado, los datos indican que el salario medio de las mujeres en 2020 es de 25.957 €, frente a los 36.248 € de los hombres. Esto supone que los hombres que se dedican a profesiones del sector sanitario y de servicios sociales perciben un 28,4 % más que las mujeres desarrollando tareas similares, un porcentaje superior a la media estatal que es de un 18,7 %. Según el citado informe, a nivel autonómico esta desigualdad salarial es de un 20,6 %. Las mujeres que desempeñan trabajos en el sector servicios ganan 5.243 euros menos al año, con un salario medio de 20.181 euros anuales frente a los 25.424 euros de los hombres. Los últimos datos disponibles de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (ESS) publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE)<sup>4</sup>, señalan que en 2021 la brecha salarial de género en la Comunitat Valenciana fue del 18,4 %.

El **Instituto Valenciano de Servicios Sociales (IVASS)** es una entidad de derecho público de la Generalitat a la que 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, le corresponde diseñar los criterios de atención a las personas con discapacidad y/o en situación de dependencia que deben prestarse a las usuarias y los usuarios de los servicios, así como favorecer y facilitar el acceso al empleo de las personas usuarias, en su mayoría personas tuteladas y en el ámbito de atención del IVASS.

Este colectivo de personas usuarias presenta un predominio de hombres en etapa de infancia-juventud y en la edad adulta-vejez se invierte, siendo mayoritarias las mujeres en estos rangos de edad.

En los centros residenciales la atención es de forma igualitaria, mientras que en los servicios de atención diurna hay que valorar la relación familiar, ya que las personas usuarias conviven con sus familias.

Desde el **Instituto Valenciano de la Juventud (IVAJ)** cabe destacar un ámbito de actuación que incide transversalmente en la materia, relativo 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.

La desigualdad de género persiste entre las personas jóvenes de la Comunitat Valenciana. Con los datos recogidos en el índice Sintético de desarrollo juvenil comparado en la Comunitat Valenciana 2021, 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

---

<sup>4</sup> Resultados de la última Encuesta Anual de Estructura Salarial publicados el 22 de junio de 2023.

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. Por ejemplo, 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 65,9 % de las mujeres jóvenes se sienten frecuentemente tristes, decaídas o desesperanzadas, frente al 47,4 % de los hombres.

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.

**La cooperación al desarrollo** (programa 134A00- Cooperación Internacional y Desarrollo Sostenible) se ha convertido en una herramienta fundamental para combatir las desigualdades tanto entre países como dentro de cada país.

La precaria situación social en diferentes países de África, en concreto zona del Sahel, se ve agudizada también a causa del elevado número de refugiados y desplazados internos que huyen de las consecuencias de los conflictos que azotan la región. Dentro de esta precaria situación descrita, las mujeres y niñas se enfrentan a mayores desafíos, como son:

- Elevado número de matrimonios y embarazos precoces.
- La baja tasa de escolarización.
- El matrimonio forzado.

En los contextos de conflicto internacional y crisis humanitarias, a las desigualdades preexistentes entre los géneros se añade la mayor vulnerabilidad que sufren mujeres y niñas, que las exponen a violaciones, agresiones sexuales, matrimonios forzados, esclavitud sexual y a otras formas de violencia basadas en el género.

Muchos territorios de África afrontan crisis humanitarias y conflictos crónicos que agravan la situación de las mujeres y de las niñas, como está ocurriendo en la República Centroafricana, que recurre al constante reclutamiento y uso de población infantil por parte de grupos armados y son utilizados como combatientes, espías, cocineros, portadores, mensajeros... Las mujeres y niñas reclutadas sufren situaciones de abuso y explotación sexual, las niñas son violadas o utilizadas como esclavas sexuales por parte de los militares de manera sistemática, con altos porcentajes de violaciones grupales.

La falta de acceso a los medios de supervivencia básicos provoca que algunas mujeres tengan que utilizar mecanismos de adaptación negativa, como por ejemplo el sexo de supervivencia, especialmente en los hogares dirigidos por mujeres y niñas y en aquellos extremadamente pobres.

A esto hay que añadir otras clases de violencia contra las mujeres y contra las niñas que se perpetua a lo largo de generaciones en nombre de la tradición, como es el caso de la mutilación genital femenina que supone un grave riesgo para la salud física y psicológica.

A todo esto, se suma el cambio climático. El aumento de las amenazas sobre la tierra, el agua, las especies y los medios de vida repercute especialmente sobre las mujeres de las zonas rurales, que trabajan la tierra o dependen de los ecosistemas marinos y terrestres para la subsistencia de sus familias. Las presiones económicas derivadas de los desastres y el cambio climático pueden dar lugar a casos de matrimonio infantil, precoz y forzado, o a migraciones masivas como mecanismos de supervivencia.

En conclusión, la igualdad de género, el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas y la participación plena e igual de las mujeres en la economía y en su liderazgo de son fundamentales para conseguir el desarrollo sostenible y mejoran de manera significativa el crecimiento económico y la productividad.

**Por lo que respecta a vivienda**, (programas 431A00, 431C00, 431D00, 431E00 y 431F00), la situación de emergencia habitacional responde a problemas de carácter estructural, tales como especulación, precio elevado de alquiler, excesivo stock de viviendas vacías, parque inadecuado para las necesidades actuales, entre otros.

De esta manera, se aborda la problemática siguiente:

- Insuficiencia del parque público de viviendas y de vivienda asequible, especialmente en régimen de alquiler. Alta dependencia del mercado privado. Situaciones de emergencias habitacionales por causas económicas.

- Dificultad de acceso a la vivienda, así como para evitar la pérdida de la misma y garantizar la permanencia, especialmente de los colectivos más vulnerables, en particular por parte de mujeres supervivientes de violencia machista y de género, y de sus hijos e hijas.
- Necesidades elevadas de rehabilitación, mantenimiento, conservación y reparación del parque público de viviendas, con problemas de conservación, elevado consumo energético, inadecuadas condiciones técnicas y de accesibilidad.
- Insuficiencia de la información sobre políticas de ayudas y promoción social de vivienda.
- Inadecuación de la estructura espacial de las ciudades y viviendas a las opciones vitales de las mujeres, así como para garantizar espacios urbanos de calidad, sostenibles, inclusivos e igualitarios.
- Inadecuación de la oferta de vivienda a los nuevos modelos de familias.
- Falta de atención a la perspectiva de género, a la diversidad y a la inclusión en la normativa de calidad y diseño de viviendas.
- Dificultad para garantizar espacios urbanos de calidad, sostenibles, inclusivos e igualitarios.
- Elevada masculinización del sector de la construcción.

En respuesta a esta situación el Pla Hàbitat 20-30 responde a cuatro retos fundamentales: la gestión de política de vivienda, la provisión de vivienda, el hábitat resiliente y la transición ecológica.

Desde la perspectiva de género, hay que tener en cuenta, en primer lugar, que las situaciones de violencia de género comportan una emergencia social y habitacional por parte de las mujeres que la sufren, así como de sus hijas e hijos. Esta realidad hace necesario articular políticas que permitan garantizarles el acceso a recursos habitacionales adecuados. En segundo lugar, se parte de una situación en la que las mujeres tienen una mayor dificultad a la hora de acceder a una vivienda, bien en régimen de alquiler o en propiedad, dado que su nivel de renta continúa siendo inferior al de los hombres, como consecuencia de la brecha de género. La feminización de la pobreza continúa situando a las mujeres frente a un mayor riesgo de pobreza y de vulnerabilidad, y una mayor dificultad a la hora de poder contar con los recursos necesarios para acceder a una vivienda

Por todo ello, se están llevando a cabo medidas que incorporará la perspectiva de género especialmente para favorecer la realización de las actividades de cuidado e incorporar medidas



contra agresiones en zaguanes, así como otras actuaciones dirigidas a la inclusión y accesibilidad, y se ha avanzado la ejecución de actuaciones urbanas orientadas a garantizar espacios urbanos de calidad, sostenibles, inclusivos e igualitarios.

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 a cabo 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 y garantizando su ocupación prioritaria por parte de mujeres supervivientes de violencia machista y sus hijos e hijas.

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

La nueva legislatura arranca con cambios en la estructura del Consell y el desarrollo de políticas dirigidas a abordar las diferentes cuestiones planteadas, en particular para afrontar la perspectiva de género. Entre los cambios fundamentales cabe destacar la atribución de competencias tanto 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 2024.

**Igualdad de Género y 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 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 de género, así como a sus hijas e hijos.

Entre los recursos existentes, se encuentran los Centros Mujer prestan una atención integral especializada y exclusiva para las mujeres víctimas, así como a sus hijos e hijas, y se van a ver reforzados por un incremento de personal, así como de una especial coordinación con la administración más directa.

Por su parte, el desarrollo del programa Alba dentro de la Estrategia Valenciana contra las Violencias Sexuales dará respuesta a la situación de emergencia en la que se encuentran estas mujeres en situación de explotación sexual en contextos de prostitución y trata. Asimismo, se reclamará una Ley Nacional contra la Trata y se reforzará la estructura en el área de Igualdad y

Diversidad, con la Dirección General de Igualdad y del Instituto de la Mujer, el Comisionado contra la Violencia sobre la Mujer y la Diversidad.

El Consejo Valenciano de las Mujeres, en el que participan las entidades de mujeres más representativas de la Comunitat Valenciana a través de sus tres grupos de trabajo, constituye otro instrumento poderoso para el diseño de políticas participativas en materia de coeducación, brechas y lucha contra la violencia.

Igualmente, los planes de igualdad en las empresas y entidades son un instrumento necesario para luchar contra la segregación horizontal y vertical en las empresas, así como la brecha salarial y la emisión de los visados de estos planes de igualdad contribuye a dotarlos de una mayor calidad.

Otras líneas destacadas son: 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; la generación de espacios y actividades culturales que incorporen la perspectiva de género mediante actuaciones que permitan empoderar a las mujeres poniendo en valor sus capacidades y talentos; y la concienciación a la ciudadanía para detectar y combatir las actitudes machistas y sexistas que subyacen en nuestra sociedad.

Finalmente, hay que destacar la promoción de la igualdad mediante su transversalidad en todas las políticas públicas, tanto de la Generalitat como de las distintas Administraciones Locales.

**Igualdad en la Diversidad:** El compromiso **con la diversidad** se establece a través de diferentes estrategias, programas y actuaciones, destacando la personación de oficio por parte de la Conselleria como acusación en procedimientos judiciales sobre delitos de odio.

Estrategia Valenciana para la Igualdad de Trato, la No Discriminación y la Prevención de los Delitos de Odio 2019-2024, que abordan de manera integral las políticas basadas en la prevención, sensibilización, formación, mediación y actuación en el campo de la igualdad del trato y la no discriminación (LGTBIfòbia, racismo y xenofobia, sexismo y machismo), y el reconocimiento y la promoción de la diversidad, la convivencia y la tolerancia.

También merece especial atención el trabajo realizado en el área de políticas LGTBI (lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales) de la Conselleria. Las oficinas Orienta de la Generalitat especializadas en la atención a las personas del colectivo LGTBI fueron creadas para el asesoramiento y apoyo psicosocial, legal y administrativo a integrantes del colectivo, así como a familiares y personas próximas.

La Estrategia Valenciana para la Igualdad y la Inclusión del Pueblo Gitano 2018-2023, en la cual todas las líneas de actuación en pro de la igualdad y la inclusión del pueblo gitano inciden en aquellos determinantes sociales que perpetúan la especial vulnerabilidad de las mujeres

gitanas. La Estrategia considera la mujer gitana un factor clave del cambio para mejorar la situación, que parte de posiciones de gran desigualdad.

En relación con la población gitana de la Comunitat Valenciana, destaca el programa Kumpania para “coordinar e impulsar proyectos y actuaciones que fomentan la igualdad e inclusión del pueblo gitano, especialmente aquellos dirigidos a la infancia, adolescencia y juventud y la igualdad entre mujeres y hombres”, propiciando en particular que las niñas y niños del pueblo gitano se gradúan en la ESO y puedan después continuar sus estudios postobligatorios, lo que se consigue con un grado de éxito próximo al 90 % en la promoción escolar.

La Estrategia valenciana de migraciones 2021-2026, para afrontar el reto de la política migratoria y de asilo desde una perspectiva inclusiva e intercultural. Entre sus acciones más destacables desde la perspectiva de género se incluye la creación de una red específica para la atención de mujeres víctimas de tráfico y explotación sexual, que en un 90% son mujeres migrantes. El programa presupuestario de la Conselleria que gestiona estos colectivos coordina la Red de Oficinas de Atención a Personas Migrantes PANGEA.

#### **Personas con discapacidad y salud mental:**

- Inclusión en la vida social, laboral y cultural de las personas con discapacidad o trastornos de salud mental y promoción de los servicios de proximidad y de atención domiciliaria; mejora en la accesibilidad de los edificios de las administraciones públicas valencianas.
- Compromiso para desarrollar la Estrategia autonómica frente a los trastornos de Espectro Autista.
- Mejora de integración escolar, laboral y social de las personas con discapacidad, con reserva de empleo para incrementar la empleabilidad de este colectivo de personas.
- Ley de Accesibilidad Universal e Inclusiva que pretende garantizar el derecho de todas las personas al acceso a todos los espacios públicos y privados, entornos naturales, sistemas de transporte, medios de comunicación y servicios de atención a la ciudadanía con referencia a las limitaciones en movilidad, comunicación o entendimiento.

**Personas Mayores:** 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. Los programas de envejecimiento activo buscan promover una vejez autónoma y la prevención de la situación de dependencia.

**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:** revisión y desarrollo para mejorar la gestión y concesión de prestaciones recogidas en la Renta Valenciana de Inclusión (RVI), convirtiéndose en una de las herramientas más potentes para luchar contra la exclusión social y en particular contra la feminización de la pobreza, siendo un porcentaje mayoritario las mujeres las titulares de ésta.

También se agilizará la tramitación de los programas para atender a fines de carácter social con cargo al tramo autonómico de la asignación tributaria del 0,7% del IRPF destinados a cubrir las necesidades específicas de asistencia dirigidas personas en situación de pobreza y exclusión social o que se encuentren en otras situaciones de especial vulnerabilidad en la Comunitat Valenciana. Esta ayuda se distribuye en 15 ejes de trabajo destinados a financiar, entre otros, a la infancia y adolescencia, a las personas mayores, a familias, a la población que se encuentra en riesgo de exclusión social, así como otros destinados a colectivos específicos como a personas con discapacidad, personas con drogodependencia o personas sin hogar. Especial mención requiere el Eje 5 relativo a la "igualdad de género y promoción de los derechos de las mujeres", siendo su finalidad: la prevención de conductas discriminatorias por razón de género, formación a profesionales, así como programas de educación afectiva y sexual entre mujeres y hombres; atención e inserción socio-laboral para las mujeres en situación de exclusión social; fomento de las organizaciones de las mujeres; prevención de la violencia de género y protección de las víctimas y sus hijas e hijos; prevención de las agresiones sexuales, atención de las víctimas de las agresiones sexuales; combatir y prevenir la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual, trata o cualquier otra forma de explotación sexual, entre otros.

Otros instrumentos desarrollados en este ámbito para abordar similares problemáticas son las subvenciones a entidades del tercer sector de acción social que desarrollen proyectos para atender personas vulnerables. En 2022 fueron atendidas 6.052 mujeres por programas de proyectos de actuaciones dirigidas a mujeres o unidades familiares en situación de vulnerabilidad.

Para afrontar los casos de mayor vulnerabilidad, como el sinhogarismo, se elaborará una Estrategia Autonómica contra el sinhogarismo.

Por último, El voluntariado es otro instrumento para poder concienciar a la sociedad en el ejercicio de actividades altruistas, con un perfil mayoritario femenino, y para reconocer esta labor se tramitará una Ley del voluntariado.

**Familia, Infancia y Adolescencia:** se desarrollará un Protocolo de detección, valoración e intervención para la atención de niños, niñas y adolescentes en situaciones vulnerables y de riesgo. Por lo que respecta a la prevención de las situaciones de desprotección infantil, un hito importante ha sido la elaboración en 2023 de un 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 el abordaje de estas situaciones.

Cabe destacar, la Estrategia Valenciana de Infancia y Adolescencia 2022-2026, aprobada por el Consell el 22 de noviembre de 2022, que tiene como uno de sus cinco ejes la promoción de las políticas de género e igualdad, y que supone el impulso de una política integral de infancia y adolescencia basada, entre otros elementos, 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.

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, así como el desarrollo de un itinerario de formación para más de 250 profesionales que trabajan en este ámbito, que recibirán formación en materia de prevención contra la violencia sexual en la infancia, con el objetivo de crear entornos seguros en el sistema de protección de la CV.

La **Gestión y Organización del Sistema Sociosanitario**, desarrolla sus líneas estratégicas a partir de dos pilares:

- La acción concertada, con nuevas convocatorias o ampliaciones que abarquen a los diferentes sectores. En relación con el acceso a la financiación mediante acción concertada, se tienen en cuenta protocolos relacionados con la igualdad de género para baremar las solicitudes.
- El Contrato programa, que es el instrumento mediante el que, a través de diferentes convenios plurianuales entre la Generalitat y los diferentes entes locales (ayuntamientos y mancomunidades), se financia la contratación de los equipos de servicios sociales municipales.

**Infraestructuras de Servicios Sociales:** las líneas estratégicas destacadas en este ámbito son:

- Estudio y ejecución de proyectos de obras de mejora de centros de servicios sociales.
- Ampliación de recursos de atención social en centros de carácter residencial, ambulatorio y diurno en el marco del Plan de Infraestructuras de Servicios Sociales.
- 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 este sentido, se intenta abordar la necesidad de ampliar la red de recursos específicos destinados a mujeres víctimas de violencia en el marco de las infraestructuras sociosanitarias, así como aumentar el impacto de enero mediante la introducción de la perspectiva de género en las entidades y empresas que trabajan con la administración pública valenciana a través de las condiciones que se pueden exigir al acceder a recursos públicos en cuanto a condiciones laborales y salariales de las trabajadoras del ámbito de los cuidados.

**Instituto Valenciano de Servicios Sociales (IVASS):** corresponde a este Instituto el desarrollo de las competencias de atención social sanitaria en materia de servicios sociales, y tiene como misión proporcionar, a las personas con diferentes necesidades, la atención social y los apoyos necesarios para su desarrollo integral en la sociedad.

Dentro de esta misión destaca la gestión de centros y servicios especializados para personas con discapacidad y en situación de dependencia, así como acciones para promover la creación de nuevos recursos y servicios, los programas de atención social y otras acciones dirigidas a la protección, tutela y promoción de la autonomía personal y social y el acceso al empleo a las personas con discapacidad.

**Formación, Investigación y Calidad de los Servicios Sociales:** desde el Instituto Valenciano de Formación, Investigación y Calidad de los Servicios Sociales, destacan en relación con sus competencias las siguientes líneas estratégicas:

- Proseguir con el desarrollo normativo de la Ley de servicios sociales inclusivos de la Comunitat Valenciana, con la finalidad, entre otras, de consolidar el nuevo Modelo de Servicios Sociales de la Comunitat Valenciana y el SPVSS, capaz de hacer efectivo el derecho de acceso de

la ciudadanía a un conjunto de políticas y servicios sociales que promuevan la eliminación de las desigualdades de género.

- Fomentar la formación, la innovación, la investigación y la calidad del SPVSS 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.

Así mismo, desde la Dirección General, con el fin de alcanzar 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, entre las que destacan:

- La creación de la Red de las Cátedras del SPVSS de las Universidades Públicas Valencianas.

- El impulso a proyectos de investigación e innovación, a través de los convenios firmados con las Universidades Públicas de la Comunitat Valenciana para fomentar la investigación en servicios sociales mediante los Laboratorios Sociales.

- La formación a mujeres profesionales técnicas del SPVSS a través de los cursos impartidos por los Colegios Profesionales, por la Federación Valenciana de Municipios y Provincias (FVMP) y a través de los convenios suscritos con los agentes sociales, agentes económicos, agrupaciones empresariales especializadas en centros para personas mayores y con la plataforma del Tercer Sector de lo Social de la Comunitat Valenciana.

- La concesión de premios a la innovación en Servicios Sociales a Administraciones públicas de ámbito local y entidades de iniciativa social en el ámbito de la Comunitat Valenciana, así como de premios a Tesis Doctorales y trabajos finales de Máster sobre servicios sociales.

**Cooperación Internacional y Desarrollo Sostenible:** la línea estratégica a destacar es el V Plan Director de la Cooperación Valenciana al Desarrollo, que se articula a través de los cinco ejes centrales de la Agenda 2030 (planeta, personas, prosperidad, paz y alianzas) y refuerzan la perspectiva multidimensional e integrada de los ODS vinculados a cada uno de estos.

El Eje 2 “Personas”, que recoge 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”. Como

estrategia específica de actuación en el ámbito del género se identifica la Estrategia 2.2: Derechos de las mujeres, con los siguientes objetivos operativos:

- Favorecer el empoderamiento 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.

**Juventud:** el Instituto Valenciano de la Juventud (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, destacan las siguientes actividades y programas:

- Cursos de formación en materia de tiempo libre educativos, con participación mayoritaria de mujeres.
- Campos de voluntariado juveniles con participación mayoritaria de mujeres
- Gestión de residencias y albergues juveniles.
- La campaña "No em toques el WhatsApp (NETEW)", concurso artístico para sensibilizar sobre violencia de género que se convierte en una exposición itinerante.
- Programa "No em dona igual" para sensibilizar y detectar la violencia de género en la juventud.
- Programa "Jove Oportunidad (JOOP)" destinado a jóvenes que han abandonado los estudios (entre 16-21 años) para reforzar su proyecto vital.

Como novedad destacable, durante el ejercicio 2024 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.



**Vivienda:** las líneas estratégicas en materia de vivienda, que se definen y detallan en el Plan Hábitat 20-30, pueden resumirse en:

- Incremento del parque de viviendas con fines sociales.
- Fomento del hábitat resiliente y Transición ecológica.
- Pacto de transición Verde y Circular en el Hábitat.
- Aplicación de la perspectiva de género a la vivienda y los espacios urbanos.

Por su parte, la normativa vigente obliga a adoptar medidas dirigidas a hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas de vivienda:

- Medidas que fomenten el acceso a la vivienda y mejoren la situación de las mujeres que han sido víctimas de violencia de género.
- Adaptación de los sistemas de ayudas a las necesidades sociales actuales y la escasez de recursos disponibles: fomento de la rehabilitación y regeneración y de la renovación urbana, introduciendo la perspectiva de género para garantizar el derecho a la ciudad, como espacio colectivo, libre de desigualdades.
- Investigación de las nuevas necesidades habitacionales con perspectiva de género, que permita una concepción del entorno igualitaria e inclusiva.

Las principales líneas de actuación de los diferentes programas presupuestarios que ejecutan las competencias de vivienda son:

- El programa de “Vivienda y Regeneración Urbana” desarrolla actuaciones dirigidas a favorecer el acceso a una vivienda digna a las mujeres víctimas de violencia de género y sus hijos e hijas, y fomenta que se aplique la perspectiva de género en el ámbito de la regeneración urbana y de la vivienda.
- El programa “Emergencia Habitacional y Función Social” desarrolla actuaciones dirigidas a facilitar el acceso a la vivienda a colectivos más vulnerables y con menos recursos, así como a las mujeres víctimas de violencia de género, entre otras, se realizan convocatorias de ayuda al alquiler, o la acción de la Unidad de Atención Temprana a las situaciones de desahucio (UAD) que atienden a un alto número de casos de mujeres en situaciones de emergencia habitacional.

- Con criterios de atención a la diversidad el programa “Calidad y Rehabilitación” contempla la revisión de la normativa de habitabilidad teniendo en cuenta la Estrategia Valenciana contra la Violencia Sexual.

- El programa “Innovación Ecológica en la Construcción” 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.

- El programa “Coordinación y Evaluación” coordina las políticas en materia de género dentro de la competencia de vivienda, así como la red XALOC como medio de difusión de las políticas de vivienda en las entidades locales.

Por su parte, la Entidad Valenciana de Vivienda y Suelo (EVha) desarrolla actuaciones que tienen un impacto de género positivo directo. Van encaminadas fundamentalmente a hacer efectivo el derecho a la vivienda a colectivos de mujeres vulnerables, tanto mujeres que han sido víctimas de la violencia de género como familias monomarentales o mujeres con diversidad funcional.

Por último, cabe destacar el convenio mediante el cual se ceden, al Instituto Valenciano de las Mujeres, viviendas para mujeres víctimas de violencia de género. En este sentido se establece que se reservará en la oferta de parque público de vivienda, al menos, un 10% para garantizar recursos residenciales destinados a mujeres víctimas de violencia machista y personas que tengan a su cargo.

### 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 remitidos a la Unidad de Igualdad para su asesoramiento y validación.	Número	40
<b>Objetivo 2.2</b>	<b>Fomentar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la contratación.</b>		
Actuación 2.2.1	Introducir cláusulas de igualdad en los contratos, de acuerdo con la regulación de la incorporación de las cláusulas sociales.		
<b>Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Valor</b>
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%
<b>Objetivo 2.3</b>	<b>Fomentar la comunicación no sexista e inclusiva en el ámbito interno y hacia la ciudadanía.</b>		
Actuación 2.3.1	Uso de lenguaje no sexista e inclusivo en la comunicación de la Vicepresidencia Segunda y Conselleria de Servicios Sociales, Igualdad y Vivienda		
<b>Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Valor</b>
2	Número de textos remitidos a la Unidad de Igualdad para la supervisión del uso de un lenguaje no sexista e inclusivo.	Número	45

**Programa 323A00 Igualdad de Género**

<b>Objetivo 1.1</b>	<b>Incorporar la transversalidad de género en las políticas y actuaciones de la Generalitat y de las Entidades Locales de la Comunitat Valenciana.</b>		
Actuación 1.1.1	Coordinación de las actuaciones que en materia de mujer e igualdad que llevan a cabo los diferentes departamentos del Consell y las unidades de igualdad de atención primaria de carácter básico de las entidades locales.		
Actuación 1.1.2	Impulso y asistencia técnica al Consell Valenciano de las Mujeres.		
Actuación 1.1.3	Fomento de la formación en perspectiva de género del personal de la Generalitat.		
Actuación 1.1.4	Promoción de la incorporación de la perspectiva de género en las políticas en el ámbito de la Comunitat Valenciana.		

Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Coordinación, gestión y mantenimiento de la Xarxa Valenciana de Igualdad.	Número	101
2	Reuniones Consell Valencià de las Mujeres.	Número	1
3	Propuestas de cursos de formación en igualdad.	Número	4
4	Charlas de formación y sensibilización para concienciar a la ciudadanía en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Número	12
<b>Objetivo 1.2</b>	<b>Contribuir a la integración de la igualdad en las organizaciones laborales de la Comunitat Valenciana</b>		
Actuación 1.2.1	Asesoramiento y apoyo al tejido empresarial de la Comunitat Valenciana en la elaboración e implantación de planes de igualdad.		
Actuación 1.2.2	Tramitación de los visados de los planes de igualdad y concesión del sello "Fent Empresa".		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Expedientes tramitados en relación con Visados de Planes de Igualdad.	Número	323
2	Visados emitidos a entidades con Plan de Igualdad.	Número	200
3	Asesoramiento a empresas en elaboración e implantación de Planes de Igualdad.	Número	1.000
4	Personas beneficiadas por la implantación de Planes de Igualdad Visados.	Número	50.000
<b>Objetivo 1.3</b>	<b>Fomentar el movimiento asociativo de mujeres y para la promoción de la igualdad.</b>		
Actuación 1.3.1	Apoyo al movimiento asociativo de mujeres.		
Actuación 1.3.2	Fomento de desarrollo de programas que promuevan el asociacionismo de mujeres, la promoción de la igualdad de mujeres y hombres, la inclusión social de las mismas, así como, cualquier otro programa que tenga por finalidad paliar toda discriminación y violencias contra las mujeres.		
Actuación 1.3.3	Fomento de desarrollo de programas que promuevan la igualdad y/o la inserción laboral.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Asociaciones alojadas en locales cedidos por la D.G.	Número	14
2	Entidades beneficiarias de ayudas para el desarrollo de programas que fomenten el movimiento asociativo de mujeres y la promoción de la igualdad.	Número	89

3	Entidades locales beneficiarias de las ayudas de igualdad/inserción laboral.	Número	187
Objetivo 1.4	Facilitar la corresponsabilidad y el ejercicio conjunto de las cargas familiares.		
Actuación 1.4.1	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, formación destinada a hombres en corresponsabilidad y cuidados.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de entidades locales subvencionados.	Número	200
Objetivo 1.5	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 1.5.1	Colaboración con otras administraciones, organismos públicos y universidades que potencian actividades de interés en el ámbito mujer, así como la formación especializada en políticas de género y de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.		
Actuación 1.5.2	Elaboración de estudios e investigaciones que permiten conocer y analizar la realidad de las mujeres de la Comunitat Valenciana.		
Actuación 1.5.3	Colaboración y participación en las iniciativas de igualdad de las instituciones europeas.		
Actuación 1.5.4	Desarrollo de campañas, jornadas, charlas, seminarios, etc., dirigidos a concienciar y sensibilizar a la sociedad valenciana sobre la discriminación que sufren las mujeres; así como, fomentar la coeducación dentro del sistema de enseñanza.		
Actuación 1.5.5	Premios Isabel Ferrer (8 de marzo) dirigidos a mujeres y asociaciones destacadas por labor en pro de la igualdad.		
Actuación 1.5.6	Convocatoria para las Entidades Locales de los premios Fiestas Inclusivas y No Sexistas.		
Actuación 1.5.7	Elaboración de un informe anual de las actuaciones realizadas sobre denuncias de publicidad y/o comunicación sexista en medios de comunicación social.		
Actuación 1.5.8	Apoyo a las medidas de fomento contra las diferentes manifestaciones de desigualdad, con especial atención a la desigualdad salarial entre hombres y mujeres.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Colaboración con universidades sobre actividades que incorporen la perspectiva de género de forma transversal.	Número	5
2	Estudio de investigación sobre la situación de las mujeres.	número	1
3	Asistencia y participación a programas e iniciativas europea.	Número	3
4	Campaña 8 de marzo.	Número	1
5	Premios Isabel Ferrer (8 de marzo).	Número	6

6	Participación en los premios de Fiestas Inclusivas y No Sexistas.	Número	50
7	Actuaciones realizadas en materia de publicidad y/o comunicación sexista	Número	8
<b>Objetivo 1.6</b>	<b>Promoción de la cultura con perspectiva de género.</b>		
Actuación 1.6.1	Convocatoria de premios de narrativa.		
Actuación 1.6.2	Fomento de actividades de promoción de las mujeres en el ámbito cultural.		
Actuación 1.6.3	Mantenimiento de bibliotecas especializadas en mujeres.		
<b>Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Valor</b>
1	Participación en los premios narrativa	Número	50
2	Actuaciones de promoción de las mujeres en el ámbito cultural	Número	59
3	Préstamos de las bibliotecas especializadas	Número	4.344

**Programa 323B00 Lucha contra la Violencia sobre la Mujer**

<b>Objetivo 1.1</b>	<b>Mantener los recursos de la Red de Centros Mujer de la Generalitat de atención integral a víctimas de violencia de género, violencia sexual, prostitución/ trata en ámbito de explotación sexual, así como otras violencias sobre las mujeres, y mejorar su eficacia.</b>		
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 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 en la Comunitat Valenciana.		
<b>Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Valor</b>
1	Mujeres víctimas de violencia de género y otras violencias contra las mujeres, atendidas en la Red Valenciana de Centros Mujer.	Número	8.100
2	Actuaciones realizadas en itinerancia de la Red de Centros Mujer.	Número	5.000
3	Reuniones de coordinación de la Red de Centros Mujer, Programa Alba y Centros Residenciales.	Número	12
4	Reuniones de coordinación con otras instituciones.	Número	15
5	Llamadas atendidas desde el servicio de atención telefónica 24 horas.	Número	68.000

6	Hijos e hijas de mujeres víctimas de violencia atendidas en la Red de Centros Mujer.	Número	700
7	Mujeres víctimas de agresiones sexuales, abusos sexuales y acoso sexual atendidas en servicios de atención primaria específica.	Número	300
8	Mujeres víctimas de otras violencias de explotación sexual en entornos de prostitución y trata atendidas en servicios de atención primaria específica.	Número	350
<b>Objetivo 1.2</b>	Mantener los recursos residenciales de la Generalitat de atención integral a víctimas de violencia de género, violencia sexual, prostitución/ trata en ámbito de explotación sexual, así como otras violencias sobre las mujeres, y mejorar su eficacia.		
Actuación 1.2.1	Mejora de la atención en los recursos residenciales para mujeres víctimas de violencia.		
<b>Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Valor</b>
1	Mujeres víctimas de violencia atendidas en los centros residenciales.	Número	450
2	Hijos e hijas de mujeres víctimas de violencia atendidas en los centros residenciales.	Número	300
3	Plazas de la red residencial.	Número	360
<b>Objetivo 1.3</b>	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 violencia que se ejerce contra las mujeres.		
<b>Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Valor</b>
1	Actuaciones de prevención de la violencia de género y visibilización	Número	1000
2	Actuaciones de sensibilización y promoción de la igualdad.	Número	1000
3	Campañas de sensibilización.	Número	1
<b>Objetivo 1.4</b>	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 víctimas de violencia de género.		
Actuación 1.4.3	Tramitación de indemnizaciones por causa de muerte, gran invalidez o incapacidad permanente absoluta de víctimas de violencia de género o como consecuencia de la defensa de una víctima de violencia de género.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Ayudas concedidas de pago único para víctimas de violencia de género.	Número	75
2	Ayudas concedidas del fondo de emergencia para víctimas de violencia de género.	Número	650
3	Mujeres víctimas de violencia de género que han accedido a vivienda social en régimen de alquiler mediante convenio Evha.	Número	25
4	Bono de transporte gratuito.	Número	1500
5	Indemnizaciones concedidas para víctimas de violencia de género.	Número	5

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

Objetivo 1.1.	Atención integral 24 horas a mujeres víctimas de violencia sexual.		
Actuación 1.1.1	Puesta en marcha de un servicio de atención a mujeres víctimas de violencia sexual.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Adquisición de local para la atención de víctimas de violencia sexual.	Número	1
2	Reforma de local para la atención de mujeres víctimas de violencia sexual.	Número	2
3	Dotación y suministro de mobiliario y equipamiento necesario en los centros de atención a mujeres víctimas de violencia sexual.	Número	3

**Programa 313M00 MRR Mecanismo de Recuperación y Resiliencia en Políticas Inclusivas**

Objetivo 1.1	Mejorar el estado del equipamiento e instalaciones de los centros sociosanitarios públicos de la Comunitat Valenciana.		
Actuación 1.1.1	Realización de obras de mejora en centros de servicios sociales dependientes de la Conselleria para mantenerlos en un estado saludable y atractivo para el usuario.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Actuaciones de reforma o mejora realizadas	Número	10
2	Actuaciones de mantenimiento realizadas	Número	10



Objetivo 1.3	Obtención de recursos económicos para la mejora de los centros dependientes de la Conselleria.		
Actuación 1.3.2	Buscar fuentes de financiación adicionales para la realización de proyectos de infraestructuras nuevos.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Actuaciones en centros financiados con fondos europeos	Número	5

**Programa 313H Igualdad en la Diversidad**

Objetivo 1.2	Realizar acciones para acabar con la desigualdad de lesbianas, gays, transexuales e intersexuales (LGTBI), así como dar un servicio de apoyo y asesoramiento a este colectivo.		
Actuación 1.2.1	Evaluación y seguimiento de la Ley integral del reconocimiento del derecho a la identidad y la expresión de género en la CV.		
Actuación 1.2.2	Evaluación y seguimiento de la Ley de igualdad de personas LGTBI.		
Actuación 1.2.3	Mantenimiento del servicio Orienta de atención y asesoramiento al colectivo LGTBI.		
Actuación 1.2.4	Mantenimiento del Espacio de la Memoria LGTBI.		
Actuación 1.2.5	Coordinación de acciones para la igualdad LGTBI desarrolladas por las corporaciones locales.		
Actuación 1.2.6	Apoyar a las entidades LGTBI en el desarrollo de programas específicos y campañas que realizan.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
3	Atenciones realizadas en el servicio Orienta.	Número	8000
4	Atenciones realizadas a mujeres en el servicio Orienta.	%	40
5	Atenciones realizadas en el Espacio de la Memoria LGTBI.	Número	200
Objetivo 2.1	Coordinar e impulsar proyectos y actuaciones que fomentan la igualdad 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	Coordinación de la Estrategia Valenciana para la Igualdad y la Inclusión del Pueblo Gitano y participación de la población gitana.		
Actuación 2.1.3	Mantenimiento del programa Kumpania para la intervención socioeducativa con la infancia, la adolescencia y la juventud gitana.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
4	Mujeres gitanas que han participado en el programa Kumpania.	Porcentaje	50

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 3.1.3	Coordinar la red de acogida residencial a personas migrantes.		
Actuación 3.1.4	Apoyar a entidades que trabajan en programas de inclusión de personas migrantes.		
Actuación 3.1.5	Coordinar un proyecto de patrocinio comunitario para familias refugiadas en situación de reasentamiento.		
Actuación 3.1.6	Mantenimiento del servicio de atención a personas migrantes y refugiadas Atlas.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
3	Número de personas atendidas a través de la Red Pangea.	Número	28.500
4	Porcentaje de mujeres atendidas a través de la Red Pangea.	%	50
10	Porcentaje de mujeres migrantes y refugiadas atendidas a través del servicio Atlas.	%	40
Objetivo 3.2	Contribuir a la erradicación de las conductas discriminatorias y violentas por razón de sexo, nacionalidad, origen racial o étnico, edad, orientación sexual, identidad y expresión de género, grupo familiar, desarrollo sexual, diversidad funcional o discapacidad, religión o creencias, ideas políticas, pobreza, lengua, cultura, enfermedad, estética o cuerpo.		
Actuación 3.2.2	Mantenimiento del servicio de atención y asesoramiento a las personas víctimas de discriminación.		
Actuación 3.2.3	Coordinación de acciones para la igualdad de trato y la no discriminación desarrolladas por las corporaciones locales.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Atenciones a mujeres en situación de discriminación a través del servicio de igualdad de trato y no discriminación.	Número	500
3	Atenciones a mujeres en situación de discriminación a través del servicio de igualdad de trato y no discriminación.	%	40

### 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		
Actuación 1.1.3	Promover actividades relacionadas con el empleo con apoyo de las personas con discapacidad.		

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 Comunidad Valenciana	Número	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.	% mujeres	50
3	Personas profesionales intérpretes de lengua de signos para personas sordas y sordociegas que participan en el Servicio de intérprete de la Generalitat Valenciana	Número	25
4	Mujeres intérpretes de lengua de signos para personas sordas y sordociegas que participan en el Servicio de intérprete de la Generalitat Valenciana	% mujeres	80
<b>Objetivo 1.2</b>	<b>Promover la vida independiente y el reconocimiento de los derechos de las personas con trastorno mental grave, personas con trastornos del neurodesarrollo y/o discapacidad.</b>		
Actuación 1.2.1	Financiar programas para la realización de itinerarios individualizados para personas con discapacidad o trastorno mental grave.		
Actuación 1.2.2	Realizar campañas de sensibilización y concienciación para el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad y trastorno mental grave.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Personas con discapacidad que participan en itinerarios individualizados para personas con discapacidad y/o trastorno mental grave	Número	250
3	Mujeres con discapacidad que participan en itinerarios individualizados para personas con discapacidad y/o trastorno mental grave	% mujeres	40
4	Personas con discapacidad que participan en programas de empleo para favorecer su inserción laboral	Número	2.000
5	Mujeres con discapacidad que participan en programas de empleo para favorecer su inserción laboral	% mujeres	50
6	Personas con discapacidad beneficiarias de estancias vacacionales	Número	3.100
7	Mujeres con discapacidad beneficiarias de estancias vacacionales	% mujeres	45

<b>Objetivo 2.1</b>	<b>Potenciar la autonomía personal de las personas con discapacidad y con trastorno mental grave.</b>		
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.		
<b>Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Valor</b>
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	Número	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	% mujeres	48
4	Personas que participan en programas y servicios de promoción de la autonomía personal para personas con discapacidad	Número	110.000
5	Mujeres que participan en programas y servicios de promoción de la autonomía personal para personas con discapacidad	% mujeres	50
7	Personas que participan en programas formativos para la capacitación tecnológica, dirigidos a disminuir la brecha digital	Número	850
8	Mujeres que participan en programas formativos para la capacitación tecnológica, dirigidos a disminuir la brecha digital	% de mujeres	55
<b>Objetivo 2.2</b>	<b>Fomentar las actuaciones dirigidas a promover la accesibilidad universal</b>		
Actuación 2.2.3	Inscripción en el Registro Autonómico de Tarjetas de Estacionamiento para vehículos que transportan personas con movilidad reducida.		
<b>Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Valor</b>
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	50%

Objetivo 3.1	Garantizar los servicios a las personas con discapacidad.		
Actuación 3.1.1	Prestaciones económicas individuales para la atención residencial de 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	400
2	Mujeres beneficiarias de prestaciones económicas individuales para la atención especializada en centros residenciales	% de mujeres sobre el total	30%
Objetivo 5.1	Favorecer la coordinación interdepartamental y mejorar las competencias y cualificaciones de los/as 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	910
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, 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	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
1	Gestionar el programa de Vacaciones Sociales	Personas beneficiarias	20.000
2	Mujeres beneficiarias del programa de Vacaciones Sociales	Mujeres beneficiarias	12.000
5	Tarjetas de Mayores emitidas	Personas beneficiarias	15.000
6	Mujeres beneficiarias de la Tarjeta del Mayor	%	45
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	14.000
2	Mujeres beneficiarias del programa de Termalismo Social Valenciano	%	60
4	Personas usuarias/beneficiarias de los CEAs	Número	190.000
5	Mujeres beneficiarias de los CEAs	%	71

Objetivo 4.1	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 4.1.1	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	Número	4.650
2	Porcentaje de mujeres que son atendidas en actuaciones específicas dirigidas a personas mayores en el entorno rural	%	70
Objetivo 7.1	Reforzar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados del programa presupuestario		
Actuación 7.1.1	Impulso de la presencia equilibrada de hombre y mujeres en los órganos colegiados		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Representación equilibrada en Órganos colegiados de responsabilidad de la DG	Personas miembros	22
2	Mujeres en Órganos colegiados de responsabilidad de la DG	%	43

**Programa 313G00 Atención Primaria y Dependencia**

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	470

Objetivo 3.1	Favorecer la permanencia de las personas en situación de dependencia en su entorno social y familiar		
Actuación 3.1.3	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	0.480

**Programa 313E00 Inclusión Social**

Objetivo 1.1	Potenciar, coordinar e impulsar proyectos de aprendizaje de habilidades sociales y fomento de la autonomía e integración de las personas, familias y grupos que se encuentran en situación o riesgo de exclusión social		
Actuación 1.1.2	Financiación de proyectos destinados al desarrollo comunitario y el fomento del ámbito relacional de conformidad con la Acción 75 de la Línea Estratégica 23 del Acuerdo Social.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	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	Número	6.052
3	Porcentaje 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	%	58,06
Objetivo 2.1	Fomento de la participación de la sociedad en acciones de voluntariado		
Actuación 2.1.1	Programas de sensibilización, de formación y de intervención del voluntariado social de la Comunitat Valenciana la lucha contra el empobrecimiento y el fortalecimiento de la colaboración y cooperación con entidades del Tercer Sector, de conformidad con el apartado 4 del Acuerdo Institucional para la Recuperación de la CV "Fortalecer la colaboración y la cooperación con las entidades del Tercer Sector" y Acción 75 de la Línea Estratégica 25 del Acuerdo Social.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Porcentaje de mujeres voluntarias sobre el total	%	66,75



<b>Objetivo 3.1</b>	Gestión y mantenimiento de prestaciones: 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).		
Actuación 3.1.1	Gestión de las tres modalidades de la Renta Valenciana de Inclusión: renta de garantía de ingresos mínimos y renta garantizada de inclusión social y renta complementaria de ingresos por prestaciones.		
<b>Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Valor</b>
4	Porcentaje de itinerarios que incluyen la perspectiva de género de la RGIS	%	67,92
<b>Objetivo 3.2</b>	Implementación, actualización y desarrollo de la Ley 19/2017, de 20 de diciembre, de la Generalitat, de Renta Valenciana de Inclusión y desarrollo de la prestación profesional		
Actuación 3.2.2	Tramitación y gestión de la convocatoria de subvenciones del Programa de implementación de itinerarios integrados para la inserción sociolaboral de personas en situación de riesgo de exclusión social por las entidades del tercer sector de la acción social, financiado por el Programa operativo del Fondo Social Europeo Plus 2021-2027.		
<b>Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Valor</b>
4	Número de entidades beneficiarias que cuentan con un plan de igualdad.	Número	100
<b>Objetivo 3.3</b>	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 Comunidad Valenciana		
Actuación 3.3.1	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 0,7% del IRPF en la Comunidad Valenciana.		
<b>Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Valor</b>
4	Número de entidades beneficiarias que cuentan con un plan de igualdad.	Número	250
<b>Objetivo 3.4</b>	Promover la accesibilidad de las mujeres a las prestaciones, ayudas y servicios socio-sanitarios.		
Actuación 3.4.1	Planificación de itinerarios de inserción social para mujeres víctimas de violencia de género y/o víctimas de trata, con el fin de que conozcan todos aquellos recursos sociosanitarios, ayudas y prestaciones a las que tienen derecho		
Actuación 3.4.2	Itinerarios para mujeres procedentes del ámbito rural para que conozcan todas las ayudas, prestaciones y recursos sociosanitarios próximos a su municipio		

Actuación 3.4.3	Itinerarios para mujeres de raza gitana para que conozcan todos aquellos recursos dentro del Sistema Valenciano de Servicios Sociales		
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 sociolaboral	Número	5.571
2	Porcentaje de mujeres en itinerarios integrados de inclusión activa y alfabetización dirigidas a personas en situación de especial vulnerabilidad para fomentar la inserción socio-laboral	%	61,82
3	Número de personas destinatarias de RVI (RGIM, RGIS y RCIP)	Número	68.183
4	Porcentaje de mujeres destinatarias de RVI (RGIM, RGIS y RCIP)	%	55,70
5	Número de personas beneficiarias de PNC	Número	49.358
6	Porcentaje de mujeres beneficiarias de PNC	%	66,36
<b>Programa 313C00 Familia, Infancia y Adolescencia.</b>			
Objetivo 1.2	Implementar una política integral de infancia y adolescencia basada en el enfoque de derechos		
Actuación 1.2.1	Seguimiento de la Estrategia Valenciana de Infancia y Adolescencia.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Seguimiento de la Estrategia Valenciana de Infancia y Adolescencia: Porcentaje indicadores alcanzados.	%	20
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, recomendando la incorporación de un módulo formativo en sensibilización de género e igualdad.		

Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de acciones formativas multidireccionales que incorporan módulo formativo en sensibilización de género e igualdad	Número de acciones	3
<b>Objetivo 3.2</b>	<b>Promover acciones preventivas contra el maltrato y la violencia sobre la infancia y la adolescencia.</b>		
Actuación 3.2.1	Fomento de programas preventivos y de procesos de intervención educativos y socializadores.		
Actuación 3.2.2	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		
Actuación 3.2.3	Realizar acciones de sensibilización y prevención frente a la violencia integral a niños, niñas y adolescentes.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Fomento de programas preventivos y de procesos de intervención educativos y socializadores.	Núm. 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	Núm. personas atendidas	12.000
3	Realizar acciones de sensibilización y prevención frente a la violencia integral a niños, niñas y adolescentes.	Núm. Campañas	2
<b>Objetivo 4.1</b>	<b>Prestar asistencia integral y especializada para niños, niñas y adolescentes víctimas de delitos contra la libertad e indemnidad sexual.</b>		
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 a las personas menores de edad víctimas de maltrato 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.	Núm. 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.	Núm. de actuaciones	5
3	Ajustes de la intervención a las personas menores de edad que han sido víctimas de un delito contra la libertad e indemnidad sexual,	Núm. de asistencias sociales y jurídicas	130
<b>Objetivo 5.1</b>	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.		
<b>Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Valor</b>
1	Actuaciones de 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.	Número de actuaciones	2
<b>Objetivo 8.1</b>	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	Mejora y supervisión de la Red pública de Hogares de emancipación.		
Actuación 8.1.3	Mejora y coordinación de la Red de Oficinas Mentora.		
<b>Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Valor</b>
1	Actuaciones de impulso de programas de preparación para la vida independiente y la autonomía personal de jóvenes del Sistema de Protección y del Sistema Socioeducativo.	Número	4
2	Mejora y supervisión de la Red pública de Hogares de emancipación.	Número de personas atendidas	250
3	Mejora y coordinación de la Red de Oficinas Mentora.	Número de personas atendidas	600

<b>Objetivo 9.1</b>	<b>Revisar y evaluar resultados del nuevo modelo de gestión de los puntos de encuentro familiar.</b>		
Actuación 9.1.1	Supervisión y mejora del protocolo de actuación en materia de Violencia de Género en la red de puntos de encuentro familiar de la Comunitat Valenciana.		
<b>Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Valor</b>
1	Seguimiento del protocolo de actuación en materia de Violencia de Género en la red de puntos de encuentro familiar de la Comunitat Valenciana.	Número	4
<b>Objetivo 10.1</b>	<b>Promover la visibilidad de la diversidad familiar y apoyar a todos los tipos de familias.</b>		
Actuación 10.1.1	Dar apoyo a los diferentes tipos de familias, impulsando los programas que realizan las diversas asociaciones.		
Actuación 10.1.2	Realizar acciones para hacer visible la diversidad familiar y su valor social.		
Actuación 10.1.3	Coordinación de la tramitación de los títulos de familias numerosas y monoparentales.		
<b>Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Valor</b>
1	Convocatorias de apoyo en los programas que desarrollan las asociaciones de familias en materia de diversidad familiar.	Número	2
2	Realización de acciones sobre la puesta en valor de la diversidad familiar.	Número	1
6	Porcentaje de títulos de familias monoparentales que cuenta con una mujer como titular.	%	90
<b>Programa 313I00 Gestión y Organización del Sistema</b>			
<b>Objetivo 4.4</b>	<b>Reforzar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados del programa presupuestario.</b>		
Actuación 4.4.1	Promoción de la representación equilibrada y equitativa de mujeres y hombres en los órganos colegiados del programa presupuestario.		
<b>Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Valor</b>
1	Representación equilibrada en órganos colegiados de responsabilidad de la Dirección General.	% de mujeres	50

Objetivo 7.3	Reforzar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de participación.		
Actuación 7.3.1	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.	% de mujeres	50

**Programa 313J00 Planificación y Coordinación de Infraestructuras Sociosanitarias**

Objetivo 6.1	Planificar infraestructuras sociosanitarias incluyendo la perspectiva de género		
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	Número	5
2	Número de nuevos centros o servicios autorizados destinados a mujeres	Número	10
Objetivo 6.2	Valorar positivamente la incorporación de la perspectiva de género para acceder a recursos públicos		
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	Numero	4

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

Objetivo 1.1.	Elaborar el desarrollo normativo de la Ley de Servicios Sociales Inclusivos de la Comunitat Valenciana.		
Actuación 1.1.1	Desarrollar reglamentariamente la Ley 3/2019 en los ámbitos siguientes: Plan Estratégico del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales. Historia Social Única. Urgencias Sociales y Emergencias Sociales y Sociosanitarias. Cartera de Prestaciones del SPVSS Servicios Sociales. Espacios Vulnerables.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Instrumentos de planificación aprobados	Número	2
Objetivo 1.2.	Conocer la realidad social sobre la que deben actuar los Servicios Sociales valencianos.		
Actuación 1.2.1	Actualizar continuamente, mediante los correspondientes estudios sociodemográficos y de vulnerabilidad poblacional y territorial, los Mapas de necesidades en servicios sociales, así como de centros y servicios, y también de cobertura de recursos.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
3.	Porcentaje de empresas externas de evaluación y análisis contratadas con Planes de Igualdad implementados	%	100
4.	Porcentaje de estudios e investigaciones realizadas en que se han introducido variables de género	%	100
Objetivo 1.5.	Promover criterios de igualdad en los desarrollos normativos de la Ley 3/2019.		
Actuación 1.5.1.	Promover criterios de igualdad en los desarrollos normativos de la Ley 3/2019, con la participación de mujeres profesionales que intervienen en los trabajos de elaboración normativa.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1.	Mujeres profesionales que participan en los trabajos de elaboración normativa	%	90
2.	Mujeres integrantes del Consell Valencià d'Inclusió i Drets Socials	%	50
3.	Mujeres integrantes del Observatorio del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales	%	60

4.	Mujeres integrantes del Comité de Ética de los Servicios Sociales de la Comunitat Valenciana	%	50
<b>Objetivo 2.1.</b>	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 2.1.3.	Diseñar la planificación formativa, a partir de las necesidades detectadas, y financiar la impartición de cursos de formación para profesionales de los servicios sociales de las entidades locales de la Comunitat Valenciana, a través de la Federación Valenciana de Municipios y Provincias, así como de los centros y servicios del SPVSS, a través de agentes sociales, económicos, agrupaciones empresariales, colegios profesionales y entidades del tercer sector de acción social.		
<b>Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Valor</b>
3.	Introducir la variable de género en los programas de formación para profesionales de servicios sociales	Número de acciones	13
7	Mujeres profesionales de los servicios sociales formadas a través de los cursos de formación impulsados y financiados desde la DG de Gestión del Sistema Sociosanitario y del IVAFIQ	% de mujeres	70
<b>Objetivo 2.3.</b>	Fomentar la innovación en servicios sociales, a través de, entre otras, convocatorias de premios a la innovación entre profesionales, administraciones públicas, estudiantado y entidades de iniciativa social.		
2.3.1	Convocar los Premios "Amparo Moreno Vañó" a la innovación en materia de servicios sociales para reconocer y valorar buenas prácticas en servicios sociales de administraciones públicas de ámbito local y entidades de iniciativa social en el ámbito de la Comunitat Valenciana.		
2.3.2	Convocar los premios "María Asunción Martínez Román", para reconocer los mejores trabajos de investigación en materia de servicios sociales realizados a través de tesis doctorales y trabajos fin de máster.		
<b>Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Valor</b>
2	Mujeres premiadas en los premios a la investigación e innovación en Servicios Sociales	% de mujeres	70
<b>Objetivo 2.4.</b>	Impulsar la investigación y la innovación en servicios sociales a través de los Laboratorios de Servicios Sociales de la Comunitat Valenciana, como redes interinstitucionales e interadministrativas (universidades públicas y entidades locales) de estudio, investigación e innovación en servicios sociales, junto a las personas profesionales del territorio, así como a través de la Red de Cátedras del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales de las universidades públicas valencianas.		
2.4.1	Promover y realizar proyectos de investigación aplicada, innovación y calidad, a través de convenios con todas las universidades públicas valencianas, mediante los Laboratorios de Servicios Sociales de la Comunitat Valenciana.		
2.4.2	Promover la formación y la investigación científica en materia de servicios sociales, dirigida al alumnado de ciencias sociales, jurídicas, humanas y de la salud, mediante la "Red de Cátedras del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales".		



2.4.3	Consolidar y ampliar las redes interinstitucionales e interuniversitarias para la formación, investigación e innovación en servicios sociales, a través de los Laboratorios de Servicios Sociales de la Comunitat Valenciana.		
2.4.4	Dinamizar y subvencionar la Red de Cátedras del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
4.	Proyectos de investigación e innovación en materia de servicios sociales en los que se ha introducido la desagregación de datos por género	%	100
Objetivo 2.6.	Promover criterios de igualdad en las actuaciones externas de la Dirección General.		
2.6.1	Introducir criterios de valoración con perspectiva de género en las contrataciones externas de estudios y en los convenios.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1.	Mujeres que participan en los proyectos de investigación que se gestionan desde la Dirección General	%	60
Objetivo 2.7.	Promover criterios de igualdad en las actuaciones internas de la Dirección General.		
2.7.1	Reforzar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de participación y codecisión diseñados desde el programa presupuestario.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1.	Grupos de trabajo, debate y elaboración técnica interna	% de mujeres	80

**Entidad 057 Instituto Valenciano de Servicios Sociales**

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.		

Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Detección de necesidades de formación de la plantilla laboral.	Número	30
2	Número de cursos impartidos en materia de género.	Número	18
3	Porcentaje de mujeres que asisten a cursos de formación en materia de género	%	14,48
4	Porcentaje de hombres que asisten a cursos de formación en materia de género respecto del total de hombres que han realizado formación.	%	1,57
5	Número de mujeres trabajadoras que asisten a cursos de formación	Número	1.286
6	Porcentaje de mujeres beneficiarias de cursos de formación sobre el total	%	77,61
8	Grado de satisfacción de las mujeres alumnas con respecto a la formación recibida.	%	75
10	Grado de aplicabilidad de las mujeres alumnas con respecto a la formación recibida.	%	77,02
11	Porcentaje de mujeres docentes que imparten acciones formativas respecto del total.	%	72,73
<b>Objetivo 4.1</b>	<b>Incrementar los índices de inserción laboral y formación para el empleo de personas con diversidad funcional.</b>		
Actuación 4.1.1.	Ejercer las funciones de intermediadores laborales y estudiar la accesibilidad en términos de empleabilidad de los usuarios, a través del Área de Integración Social y Laboral y de la oficina IVASS-LABORA.		
Actuación 4.1.2	Estudiar la oferta y demanda real del mercado en relación con la diversidad funcional		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Porcentaje de inserción de las mujeres con diversidad funcional en el Centro Especial de Empleo	%	50

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		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de cargos tutelares hombres aceptados.	Número	2.292
2	Número de cargos tutelares mujeres aceptados.	Número	1.527
3	Número de curatelas hombres	Número	344
4	Número de curatelas mujeres.	Número	229
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 7.1.3	Tener un programa individualizado de apoyo sobre la conducta positiva para las personas usuarias que presentan problemas con respecto a los derechos a 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.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Porcentaje de implantación de programas de derechos de las personas en todos los servicios profesionales.	%	75
2	Porcentaje de implantación de programas de habilidades sociales en el plan de centros de servicios de personas autónomas.	%	80
3	Porcentaje de implantación de programas de apoyo conductual positivo para personas que presentan conductas problemáticas.	%	75

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.		
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.	%	100
Objetivo 9.1	Relevancia funcional: cuantificación del 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 personas profesionales hombres contratados por sustitución y necesidades	Número	143
2	Número personas profesionales mujeres contratados por sustitución y necesidades	Número	711
3	Número personas usuarias hombres Atendidos/Residentes en servicios IVASS	Número	784
4	Número personas usuarias mujeres Atendidos/Residentes en servicios IVASS.	Número	544
Objetivo 10.1	Medir la igualdad en el ámbito de la contratación		
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.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de empresas adjudicatarias (menos de 50 profesionales) que tienen plan de Igualdad que incluye medidas de conciliación familiar y laboral.	Número	0

2	Número de empresas adjudicatarias (más de 50 profesionales) que tienen plan de Igualdad que incluye medidas de conciliación familiar y laboral.	Número	12
3	Número de pliegos con textos con lenguaje igualitario y no sexista.	Número	19
4	Porcentaje de pliegos con textos con lenguaje igualitario y no sexista	%	100
<b>Objetivo 11.1</b>	<b>Medir la igualdad en el ámbito económico y financiero de las empresas proveedoras.</b>		
Actuación 11.1.1.	Evaluar diferenciando por sexos, los cargos representativos de las empresas proveedoras en el ámbito económico financiero		
<b>Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Valor</b>
1	Porcentaje de empresas proveedoras representadas por hombres.	%	79
2	Porcentaje de empresas proveedoras representadas por mujeres.	%	21

**Entidad 020 Instituto Valenciano de la Juventud**

<b>Objetivo 4.1</b>	<b>Incorporar la perspectiva de género en las políticas de juventud</b>		
Actuación 4.1.1	Introducir la variable de género en los estudios del IVAJ sobre población juveniles		
Actuación 4.1.2	Puesta a disposición de las personas jóvenes de recursos expositivos e informativos que fomentan 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		
<b>Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Valor</b>
1	Estudios del IVAJ que incorporan variable de género	Número	4
2	Porcentaje de registros sobre bienes y servicios del IVAJ en los que los datos aparecen desagregados por razón de género	%	100

3	Exposiciones “No em toques el whatsapp” organizadas	Número	50
4	Mujeres participantes en el programa JOOP	%	37
5	Mujeres participantes en el programa JOOP que pasan a estudiar o trabajar en los 6 meses posteriores a la finalización del programa	%	70
6	Consultas atendidas desagregadas por género	Número	2000

**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 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 al desarrollo en países y territorios definidos en el V Plan Director de la Cooperación Valenciana.		
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 CCAA.	Número	15
Objetivo 1.3	Impulsar la cooperación técnica en el marco de una estrategia adaptada a la agenda internacional de desarrollo sostenible, que fomente 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 Comunitat Valenciana .		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
6	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 CCAA.	Número	15
Objetivo 1.5	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 1.5.1	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 CCAA.	Número	15
Objetivo 1.7	Contribuir a la consolidación del sistema de cooperación valenciano mediante acciones que impulsan la formación y el fortalecimiento de agentes valencianos de Cooperación al desarrollo.		
Actuación 1.7.1	Implementación en el marco del Plan de Acción anual, de medidas para facilitar el acceso a las convocatorias de subvenciones a las ONGD locales con sede social en la Comunitat valenciana.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
6	Porcentaje de actuaciones específicas subvencionadas que obtienen la máxima puntuación en el criterio Incorporación del enfoque de género basado en Derechos Humanos en el baremo de evaluación ex-ante.	%	30

**Programa 431A00 Vivienda, Regeneración urbana, emergencia Habitacional y Rehabilitación**

Objetivo 1.3	Posibilitar el acceso a las viviendas a los colectivos con más dificultades.		
1.3.1	Continuar atendiendo las solicitudes de necesidades residenciales urgentes solicitadas por los ayuntamientos		
1.3.2	Continuar adjudicando vivienda a colectivos vulnerables		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
3	Número de adjudicaciones urgentes a mujeres representantes de la unidad de convivencia, solicitadas por ayuntamientos	Nº de viviendas	90
Objetivo 2.1	Asegurar una oferta de vivienda adecuada y suficiente para la ocupación prioritaria por parte de las mujeres supervivientes de violencia machista y de género y sus hijos e hijas		
Actuación 2.1.1	Mantener un 10% de viviendas integradas en el parque público de la Generalitat como reserva destinada a su ocupación prioritaria por parte de mujeres y sus hijos e hijas víctimas de violencia machista		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Viviendas públicas destinadas a ocupación prioritaria por mujeres supervivientes de violencia machista	porcentaje	10%
Objetivo 2.2	Garantizar el acceso a una vivienda digna a las mujeres víctimas de la violencia machista y a sus hijos e hijas		
Actuación 2.2.1	Continuar apoyando la colaboración EVha-DG del Instituto Valenciano de las mujeres para las adjudicaciones urgentes de vivienda para este colectivo		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de viviendas públicas adjudicadas a mujeres víctimas de violencia machista	Número	40
Objetivo 6.1	Promover el principio de igualdad de trato y oportunidades en las políticas urbanas y de vivienda		
Actuación 6.1.1	Fomentar la aplicación de la perspectiva de género en el ámbito de la regeneración urbana y de la vivienda		



Actuación 6.1.2	Continuar colaborando con el desarrollo de la Agenda Urbana Valenciana		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Porcentaje de mujeres que han solicitado vivienda pública	Respecto del total	55%
2	Número de municipios con ayudas de regeneración urbana para impulsar proyectos que incorporen la perspectiva de género y la participación ciudadana	Nº de municipios	16
3	Acciones de fomento de la igualdad en el ámbito urbano y de la vivienda (premios, proyectos, etc.)	Nº de acciones	2
<b>Programa 431C00 Emergencia Habitacional y Función Social</b>			
Objetivo 2.2	Facilitar el acceso a la vivienda a los colectivos más vulnerables y con menos recursos, como jóvenes, mayores, familias monomarentales con menores y personas dependientes, etc.		
Actuación 2.2.1	Continuar el sistema de ayudas para el pago del alquiler a las personas y unidades de convivencia con ingresos bajos o moderados, a las que el coste del alquiler puede situar en riesgo de exclusión residencial.		
Actuación 2.2.2	Priorizar en las convocatorias de ayudas y en el acceso a las viviendas a colectivos especialmente vulnerables		
Actuación 2.2.3	Establecer medidas de atención a la diversidad en las convocatorias de ayudas y en el acceso a las viviendas		
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	2.000
4	Ayudas de alquiler concedidas a hombres jóvenes	Número	2.000

Objetivo 2.3	Garantizar el acceso a una vivienda digna a las mujeres supervivientes de violencia machista y de género, y de sus hijos e hijas.		
Actuación 2.3.1	Contemplar las situaciones de supervivencia de violencia de género con carácter preferente en las convocatorias de ayudas públicas y acceso a la vivienda.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Mujeres víctimas de violencia de género que han accedido a ayudas de alquiler	Número	425
2	Hombres víctimas de violencia de género que han accedido a ayudas de alquiler	Número	5
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	Establecer líneas de fomento para contribuir al acceso a la vivienda en las zonas con riesgo de despoblación dirigidas a la población joven		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Número de ayudas concedidas a mujeres jóvenes para adquisición de vivienda en entorno rural	Número	212
3	Número de ayudas concedidas a hombres jóvenes para adquisición de vivienda en entorno rural	Número	188
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 programas de ayudas para evitar la pérdida de la vivienda o el acceso a la misma en situación de vulnerabilidad habitacional		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de ayudas para concesión directa al alquiler o solución residencial alternativa para mujeres	Número	2.500
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	1.100

Objetivo 4.1	Aplicación y desarrollo del protocolo establecido con la participación de las diferentes administraciones para optimizar recursos públicos en la detección anticipada de supuestos de emergencia habitacional		
Actuación 4.1.2	Impulso y fomento de la Unidad de Ayuda frente a los Desahucios con la participación de diferentes administraciones		
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 de genero	Número	50
3	Número de hombres afectados por situaciones de pérdida de vivienda sobre los que se ha mediado	Número	150
Objetivo 7.1	Ampliación de la oferta de alquiler asequible impulsando su promoción		
Actuación 7.1.1	Definir situaciones jurídicas que propicien la concertación pública y privada para estimular a los propietarios e inversores a poner en el mercado viviendas para el alquiler asequible conformando una oferta voluntaria de viviendas privadas para el alquiler social		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Número de viviendas disponibles para el alquiler asequible a mujeres procedentes de convenios con entidades financieras	Número	85

**Programa 431D00 Calidad y Rehabilitación**

Objetivo 5.1.	Impulsar y coordinar criterios de atención a la diversidad y la inclusión y demás principios de las normas de diseño y calidad en edificios de vivienda.		
Actuación 5.1.1	Acciones de formación, búsqueda y divulgación respecto a la diversidad y la inclusión en el diseño de viviendas y demás principios de las normas de diseño y calidad en edificios de vivienda.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de reuniones, jornadas, sesiones de mesas de dialogo o documentos guía.	Número	6

Objetivo 5.2	Promover el principio de igualdad de trato y de oportunidades según la normativa de calidad y diseño en los edificios de vivienda		
Actuación 5.2.1	Impulso y difusión de las aportaciones de la revisión de la normativa de habitabilidad.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de reuniones, jornadas, sesiones de mesas de dialogo o documentos guía.	Número	6
Objetivo 7.1	Impulsar y coordinar criterios de atención a la diversidad en el diseño de actuaciones en el espacio urbano.		
Actuación 7.1.1	Mejorar el conocimiento del espacio urbano con accesibilidad universal y perspectiva de género.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de actuaciones que mejoran el conocimiento del espacio urbano con atención a la diversidad, accesibilidad universal y perspectiva de género.	Número	1
Objetivo 7.2	Mejorar las áreas degradadas de los municipios con actuaciones urbanas para promover espacios públicos de calidad, inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles		
Actuación 7.2.1	Actuar en el espacio urbano teniendo en cuenta la perspectiva de género y la diversidad.		
Actuación 7.2.2	Marco de ayudas para la rehabilitación de espacios urbanos y edificaciones singulares con criterios sostenibles e inclusivos.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de actuaciones o ayudas gestionadas.	Número	100
2	Número de actuaciones que incorporan la perspectiva de género	Número	90

**Programa 431E00 Innovación Ecológica en la Construcción**

Objetivo 6.1	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 que llevan asociados ese estímulo, tan importante en este momento de crisis multiescala.		
Actuación 6.1.1	Detectar las necesidades y la demanda de formación profesional específica en materia de sostenibilidad en el sector.		
Actuación 6.1.2	Promover la recalificación de las personas trabajadoras mediante acciones formativas con perspectiva de género.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de actividades formativas puestas en marcha	Número	50
2	Porcentaje de mujeres que participan en las actividades formativas, sobre el total de participantes.	Porcentaje	50
Objetivo 8.1	Fomentar la generación de nuevos modelos habitacionales inclusivos que integran la perspectiva de género y la equidad habitacional.		
Actuación 8.1.1	Fomentar la investigación a través de proyectos piloto de nuevos modelos habitacionales inclusivos que integren los valores de la perspectiva de género.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de modelos habitacionales inclusivos que integren los valores de la equidad habitacional proyectados	Proyectos	10

**Programa 431M00 MRR Vivienda y Rehabilitación para la Recuperación Económica y Social**

Objetivo 1.1	Impulsar intervenciones integrales de rehabilitación y mejora del espacio público en entornos residenciales vulnerables, en el marco de la transición ecológica.		
Actuación 1.1.1	Identificación de grupos del parque público de viviendas con mayores necesidades de mejora.		
Actuación 1.1.2	Identificación, en colaboración con los ayuntamientos, de entornos residenciales del parque privado con los mayores necesitados de mejora.		

Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de entornos residenciales de parque público de la Generalitat en estudio	Número	6
2	Número de entornos residenciales vulnerables de parque privado en estudio, en colaboración con ayuntamientos.	Número	31
<b>Objetivo 1.2</b>	<b>Desarrollar el programa de ayudas a las actuaciones de rehabilitación a nivel del barrio del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.</b>		
Actuación 1.2.1	Inversión en áreas vulnerables para su rehabilitación y regeneración urbana, mediante la suscripción de Acuerdos bilaterales en el marco del programa de rehabilitación a nivel de barrio.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Número de actuaciones (viviendas únicas)	Número	7.500
<b>Objetivo 2.1</b>	<b>Incrementar el parque de vivienda en alquiler social y asequible en edificios sostenibles.</b>		
Actuación 2.1.1	Identificación de suelos públicos de viviendas protegida de titularidad autonómica para su movilización.		
Actuación 2.1.2	Impulsar marcos de colaboración con los ayuntamientos para la movilización de suelos públicos de titularidad municipal.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de solares de titularidad autonómica identificados.	Número	10
<b>Objetivo 2.2</b>	<b>Desarrollar el programa de ayudas a la construcción de vivienda en alquiler social en edificios energéticamente eficientes del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.</b>		
Actuación 2.2.1	Impulso de nuevas promociones públicas de vivienda en régimen de alquiler.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de promociones públicas energéticamente eficiente programadas	Número	4

Objetivo 3.1	Reducir el consumo energético del parque de viviendas.		
Actuación 3.1.2	Impulsar la rehabilitación energética del parque de viviendas.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Reducción del consumo energético medio en las actuaciones.	%	30

### 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 adecuado acompañamiento para promover la inclusión social		
2.2	Tramitación de oferta de viviendas para adjudicación por baremación y urgencia a través del RVCV con aplicación del programa de acompañamiento social en la adjudicación de viviendas gestionadas por EVHA, para promover la inserción social		
2.3	Tramitación de adjudicaciones directas de viviendas para colectivos especialmente vulnerables: mujeres víctimas de violencia de género en virtud del Convenio suscrito al efecto, colectivos vulnerables que requieren tutela en colaboración con entidades y ONGs, realojo de unidades de convivencia afectadas por actuaciones de rehabilitación integral y unidades de convivencia con vulnerabilidad residencial que ocupan sin título		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
4	Número de adjudicaciones totales a unidades de convivencia representadas por mujeres	Número	300
8	Número de adjudicaciones urgentes a unidades de convivencia representadas por mujeres, solicitadas por ayuntamientos	Número	90
Objetivo 8	Consolidar la aplicación de la perspectiva de género		
Actuación 8.1	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.		
Actuación 8.2	Revisión de los sistemas de información e informes para conseguir la disponibilidad de datos desagregados por sexo (diagnóstico y evaluación de actuaciones).		
Actuación 8.3	Aprobación del Plan de Igualdad de la Entidad e implantación de las acciones definidas.		
Actuación 8.4	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.		

Actuación 8.5	Realizar un análisis de intersectorialidad con un enfoque de género, aplicado a las actuaciones principales de la Entidad y ayudar a optimizar prioridades.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Personas usuarias de aplicaciones de corrección del lenguaje respecto al total de personas usuarias de sistemas de información	%	80
2	Sistemas de información definidos para la revisión respecto al total de sistemas de información	%	90
3	Informes de seguimiento de implantación del Plan de Igualdad	Número	3
4	Acciones formativas y de sensibilización para fomentar la igualdad de trato y oportunidades y prevención de violencia de género	Número	4
5	Actuaciones principales de la Entidad con análisis de intersectorialidad con enfoque de género	Número	2

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

##### **Dirección y Servicios Generales** – Programa 311A00

Las Unidades de Igualdad son el hilo conductor de la transversalidad de género en sus respectivas consellerías. 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 colaborando en la elaboración de anteproyectos de ley o proyectos de norma, planes o programas a través del asesoramiento en los informes de impacto de género.

Entre las tareas a realizar destaca la revisión de los informes de impacto de género, así como el estudio y aplicación del *III Plan de Igualdad de mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat*. Por otra parte, se seguirá incidiendo en el fomento de la comunicación no sexista con el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo.

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



## **Igualdad de Género – Programa 323A00**

A continuación, se detallan las medidas con impacto en la sensibilización y promoción de la igualdad, para abordar las problemáticas (igualdad de oportunidades, brecha salarial, conciliación y corresponsabilidad) que pretenden mejorar y revertir progresivamente y mejorar los resultados.

Así, los 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. Se pretende avanzar en el visado de planes de igualdad para continuar con la trayectoria creciente.

La Xarxa Valenciana d'Igualtat financiada a través del contrato programa 2021-2024 suscrito con las entidades locales contempla 101 Unidades de Igualdad de los Servicios Sociales de Atención Primaria Básica de la Comunitat, y desarrolla mediante addenda al contrato-programa la contratación de nuevas personas profesionales agentes de igualdad y promotoras de igualdad, hasta completar un total de 133 agentes de igualdad y 173 promotoras.

El Consell Valencià de les Dones aprobó en 2023 su reglamento de régimen interior, así como la creación y puesta en funcionamiento de tres grupos de trabajo: Coeducación, Brechas y Nuevo pacto contra la Violencia de Género que continuarán su dinámica de funcionamiento en 2024.

En 2024 se seguirán manteniendo los dos locales que la Dirección General del Instituto de las Mujeres pone 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.

Así mismo, en 2024 se continuará con las dos convocatorias de subvenciones a entidades locales para desarrollar programas de fomento de la igualdad, así como formativos, de promoción del asociacionismo y de mejora de la inserción laboral de las mujeres, con una especial atención a los municipios más pequeños, de las que se esperan resultados semejantes a los de años anteriores (en 2022 fueron subvencionadas 89 asociaciones y 294 entidades locales)

El Plan Corresponsables, impulsado por el Ministerio de Igualdad, que tiene por objeto iniciar el camino hacia la garantía del cuidado como un derecho desde la óptica de la igualdad, se mantendrá en 2024 incorporando también entre sus actuaciones la formación a hombres en corresponsabilidad y cuidados. Como referencia de los resultados que cabe esperar en 2024, están las cifras de 2022, año en que fueron subvencionadas 294 entidades locales. Los presupuestos de 2023 incluyeron nominativamente a todos los municipios de la Comunitat Valenciana, para implementar bolsas de cuidado profesional para familias con hijas e hijos de hasta 16 años.

El Premio de Narrativa de Mujeres lleva convocándose veinticuatro años. El número de participantes ha ido incrementándose con los años. En 2023 se han presentado 74 relatos. En 2024 se van a potenciar los canales de difusión del certamen para incrementar las cifras de participación.

La contribución femenina a la cultura es un factor fundamental en el impulso de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. La Biblioteca de la Dona, recopila, trata y difunde documentación sobre mujeres y género en las distintas materias, desde un punto de vista interdisciplinar. Dispone de dos sedes en Valencia y Alicante. Tras los años afectados por la pandemia del COVID-19, se ha incrementado el número de actividades (exposiciones, talleres, charlas).

En cuanto a denuncias y expedientes tramitados sobre medios de comunicación y publicidad sexista, la dinámica se mantiene en 7 expedientes anuales y otras tantas denuncias. Por tanto, se estima una progresión similar en 2024.

También en 2024 se mantendrá el Premio de Fiestas Inclusivas y No Sexistas cuyo objeto es premiar a aquellos municipios que en el año anterior o en el año de la convocatoria hayan ejecutado proyectos para promover la igualdad de género en sus fiestas, ya sean locales o de otra índole, con especial hincapié en la erradicación de contenidos discriminatorios.

### **Lucha contra Violencia sobre la Mujer – Programa 323B00**

Entre las mejoras esperadas será una mejor definición del Pacto Valenciano Contra la Violencia de Género, tras la redacción y elaboración del II Pacto, donde se va a dar cabida y voz al conjunto de la sociedad civil valenciana y al tejido social de la Comunitat Valenciana.

Se seguirá poniendo en valor la Red Centros Mujer 24 horas y Centros Mujer Rural y de Interior. A partir de 2024, se amplía la red con un centro más en Elche y toda la red tendrá la modalidad itinerante, por lo que se prevé un incremento de mujeres atendidas por realizar acercamiento de los servicios a la población.

El programa Alba, para atención a víctimas de explotación sexual en ámbitos de prostitución y/o trata, está concebido para atender a estas mujeres y sus hijas/os, cuenta con un equipo multidisciplinar en cada provincia, formado por 9 profesionales y una mujer superviviente con formación en mediación que asesora y acompaña al equipo. Trabaja tanto en la sede del programa como de manera itinerante con unidad móvil, tanto para la prospección y contacto con las posibles usuarias como en su acompañamiento durante la intervención. Desde el inicio del programa Alba el 15 de octubre de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2022 se han atendido a un total de 2.045 mujeres en la Comunitat Valenciana, de las cuales 594 han iniciado sus Planes de

Atención Individualizado. La evolución de los datos en el primer semestre de 2023 permite hacer una previsión de 350 mujeres que inicien sus Planes de Atención Personalizada en 2024.

Con el objetivo de ofrecer alojamiento y protección a mujeres víctimas de violencia de género, el Comisionado para la Lucha Contra la Violencia sobre la Mujer dispone de 28 centros especializados, entre Centros de Emergencia, Centros de Recuperación Integral, y Viviendas tuteladas, con un total de 362 plazas.

Las ayudas a víctimas de violencia de género son ayudas de pago único dirigidas a mujeres víctimas de violencia que carecen de rentas suficientes según los requisitos normativos, que seguirá atendiendo en 2024 a las personas a las que corresponda. Además de otras ayudas de emergencia para cubrir otras necesidades básicas de alimentación, higiene, alojamiento o transporte o cualquier otra que procure seguridad a las víctimas, que se prevé que a lo largo de 2024 puedan atender unas 650 solicitudes. Por otra parte, las indemnizaciones a causa de muerte por violencia de género, también cuenta con previsión presupuestaria para 2024.

También en 2024, en el marco del Mecanismo de recuperación y resiliencia en igualdad diseñado y financiado por el Ministerio de Igualdad MRR- Plan España te protege contra la violencia machista, la Generalitat implantará servicio específico de atención a mujeres víctimas de violencia sexual, lo que garantizará un espacio seguro de asistencia integral 24 horas a las mujeres que han sufrido este tipo de violencia

### **Igualdad en la Diversidad – Programa 313H00**

Todas las actuaciones del programa de la Dirección General de Diversidad abordan la problemática de un colectivo de personas vulnerables, que padecen una situación de discriminación y se encuentran en mayor riesgo de exclusión (personas gitanas, migrantes, refugiadas, lesbianas, trans, de otras culturas y religiones...). En consecuencia, el impacto de los programas desarrollados tendrá un beneficio directo sobre ese colectivo y será proporcional a los recursos orientados a revertir la situación de vulnerabilidad y exclusión, en particular a las mujeres.

Desde este programa presupuestario se han puesto en marcha diferentes estrategias, tal como se ha mencionado anteriormente, que son un compromiso transversal del Consell, con medidas a desarrollar por los diferentes departamentos de la Generalitat, con un claro enfoque de género:

– La Estrategia Valenciana para la Igualdad y la Inclusión del Pueblo Gitano. El mantenimiento y la ampliación del servicio público Kumpania, dirigido a la infancia, la adolescencia y la juventud gitanas, reafirma el compromiso con el objetivo de conseguir la igualdad y la inclusión del pueblo gitano ofreciendo la herramienta más poderosa para hacerlo, la educación.

– Estrategia Valenciana para la Igualdad de Trato, la No Discriminación y la Prevención de los Delitos de Odio 2019-2024, en la cual se abordan de manera integral las políticas basadas en la prevención, sensibilización, formación, mediación y actuación en el campo de la igualdad del trato y la no discriminación y el reconocimiento y la promoción de la diversidad, la convivencia y la tolerancia. Se prevé que más del 40% de las atenciones realizadas por parte del Servicio de Igualdad de Trato y No Discriminación sean a mujeres.

– La Estrategia Valenciana de Migraciones 2021-2026 Habría que referirse a lo que se espera, para afrontar el reto de la política migratoria y de asilo desde una perspectiva inclusiva e intercultural. Entre sus acciones más destacables desde la perspectiva de género se incluye la creación de una red específica para la atención de mujeres objeto de tráfico y explotación sexual, que en un 90% son mujeres migrantes.

– Mención destacada merece el servicio Orienta. Se estima que, en 2024, este servicio público de información, orientación y asesoramiento (que incluye los ámbitos psicológico, legal, administrativo y social) a personas LGTBI y en sus familiares y personas del entorno continuará ampliando el número de atenciones en sus instalaciones provinciales, emplazamientos municipales, o bien a través de medios telemáticos. Se espera que en 2024 se llegue a las 9.000 atenciones y que, al menos, el 40 % sean realizadas para mujeres.

#### **Personas con Discapacidad**– Programa 313D00

La promoción de la autonomía y la vida independiente de las personas con discapacidad y trastornos mentales y del neurodesarrollo grave se asegurará en 2024 a través de las líneas de actuación previstas, contando además con una participación paritaria en los programas y servicios financiados desde esta Dirección General.

Aunque no existen diferencias significativas en cuanto al porcentaje de mujeres y hombres con discapacidad y/o trastorno mental grave, como se ha señalado las mujeres con discapacidad sufren una doble discriminación al acceder al empleo, por lo que el impulso y desarrollo de los programas de empleo para estos colectivos es especialmente relevante para la promoción de la vida independiente, que se desarrollará con el compromiso de reserva de hasta el 7% de empleo en la Administración. También, para el año 2024 están previstos 25 programas de empleo con apoyo para personas con discapacidad y/o trastorno mental grave. Ello, unido a los 25 itinerarios de vida independiente previsto contribuirán a mejorar el empleo y favorecer la inserción social y laboral de las mujeres con discapacidad.

De igual forma, se favorecerá el disfrute del ocio y tiempo libre del colectivo, garantizando la participación de 3.100 personas con discapacidad en actividades de estancias vacacionales, de las cuales el 40 % serán mujeres.

Para fomentar la inclusión de estas personas en cualquier ámbito de la vida social, unas 5.000 mujeres con discapacidad serán destinatarias del servicio de intérpretes y guías intérpretes de lengua de signos para personas sordas y sordociegas, siendo además mujeres el 80% de las personas profesionales que atenderán este servicio.

Por su parte, la estrategia autonómica frente a los trastornos autista permitirá un mejor abordaje y atención precoz.

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

Cabe destacar también que en 2024 se estima que 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 50 % serán mujeres.

### **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 cuales 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 por ejemplo talleres de corresponsabilidad en el hogar o de alfabetización digital.

Otro aspecto que cabe remarcar 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 también una gran repercusión sobre las personas familiares cuidadoras de estas personas, con la liberación de las mujeres de estos trabajos de cuidados, desarrollados tradicionalmente por las hijas, y el favorecimiento 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.

Cualquier incremento en los programas de servicios sociales tendrá sin lugar a duda, una repercusión proporcional a la situación ya expuesta, tanto en el porcentaje y representación de la atención a mujeres como en prestaciones y en servicios de apoyo.

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 62,12% son mujeres (según publica el IMSERSO para la Comunitat Valenciana en sus estadísticas de agosto de 2023).

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 470 mujeres. En cuanto a la prestación de cuidados en el entorno familiar y apoyo a cuidadores no profesionales, se prevé incrementar en 10.480, 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

Todas las actuaciones del programa de Inclusión Social tendrán un impacto positivo, mediante el fomento de medidas de discriminación positiva con objeto de revertir la situación de vulnerabilidad y exclusión en beneficio directo de las mujeres y enfocadas a paliar las desigualdades y a la integración de en la sociedad, siendo la mujer quien de manera tanto directa como indirecta se beneficia de todas las medidas tomadas para conseguir este fin.

El objetivo de las diferentes líneas de actuación es abordar, tanto desde el ámbito local como autonómico, la inclusión social de aquellas personas y/o colectivos en situación más desfavorable o en riesgo, y se centran, entre otras acciones, en la financiación de programas de desarrollo comunitario, las prestaciones económicas (Renta Valenciana de Inclusión, Pensiones No contributivas, etc.); o 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, programas dirigidos al desarrollo de itinerarios integrados para la inserción sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión. Las mujeres son beneficiarias de estas prestaciones inclusivas como la renta y también participan en los itinerarios y demás programas, por lo que su situación económica y social se verá mejorada mediante las actuaciones mencionadas.

Con el desarrollo y mejora de los itinerarios de inclusión social, laboral y sociolaboral se conseguirá una atención más integral para lograr la inclusión de estas personas que se acojan. Actualmente, las personas titulares de la RVI (solicitantes) superan las 34mil de las que un 66,64 % son mujeres; si consideramos las personas destinatarias (miembros de su unidad familiar) en las que las RVI despliega sus efectos ascienden a un total de 68.183, con un 55,60% mujeres. Se prevé que para 2024 siga desplegando sus efectos en esta población vulnerable. En 2024 se prevé incrementar el número de personas destinatarias de RVI.

Hay que destacar que la regulación de la Renta Valenciana de Inclusión desarrolla medidas específicas que beneficiarán a mujeres en especial situación de vulnerabilidad como las mujeres víctimas de violencia, mujeres con menores a cargo, etc., tales como:

- Establecer la posibilidad de unidades de convivencia de carácter individual en determinadas situaciones (cuando la persona solicitante hubiera iniciado trámites de separación o divorcio o se trate de víctima de género o incluso cuando la pareja de refugiadas, desplazadas forzosas o asiladas no resida en territorio español).
- Existencia de unidades de convivencia independientes aun existiendo vínculos de parentesco (cuando se trate de víctimas de explotación sexual o trata, violencia de género o intrafamiliar o que dejen el domicilio habitual, junto con sus descendientes, por separación, divorcio, insuficiencia de recursos o proceso de desalojo).
- El acceso a la renta valenciana de las personas entre 16 y 24 años con menores de edad a su cargo.
- La no exigencia de tiempo mínimo de residencia para el acceso a la prestación a las víctimas de violencia de género, explotación sexual o trata, así como a las personas refugiadas, asiladas o desplazadas forzosas.
- Para mujeres víctimas de violencia de género, se contempla la prórroga automática de la prestación, así como la tramitación del procedimiento abreviado.

- Los complementos a la renta valenciana de inclusión, en los que la condición de persona destinataria constituirá un supuesto de valoración específico en el acceso a ayudas de emergencia social, vivienda social, obtención de plaza en escuela infantil pública y en centros educativos de cualquier etapa.

Finalmente, cabe destacar, como ya se ha señalado anteriormente, los beneficios derivados de la continuación de los programas para atender a finalidades de carácter social con cargo a la asignación en la Comunitat Valenciana del 0'7 % IRPF que se encuentran estructurados en 15 ejes. Entre ellos se encuentra el eje 5, destinado a la "Igualdad de género y promoción de los derechos de las mujeres", que tiene entre sus objetivos fortalecer la salud de las mujeres durante todo su ciclo vital y en situaciones de especial vulnerabilidad, luchar contra la feminización de la pobreza, impulsando la incorporación y mantenimiento de las mujeres en el mercado laboral (especialmente las que se encuentran en situaciones de mayor vulnerabilidad), así como facilitar los usos de tiempos y la corresponsabilidad con perspectiva de género y la prevención de delitos relacionados con todas las formas de violencia contra las mujeres.

#### **Familia, Infancia y Adolescencia – Programa 313C00**

Las acciones que va a desarrollar la Dirección General a través de este programa mejorarán las problemáticas que afectan a la familia, la infancia y la población adolescente.

El desarrollo de Itinerarios de formación para profesionales que trabajan con menores en materia de prevención sexual posibilitará una atención más especializada. Asimismo, en el fomento de la formación se incluirán líneas formativas en materias sensibles a las desigualdades de género.

Además, en el ejercicio 2024 se prevé que entre en funcionamiento la experiencia piloto del nuevo modelo de atención a las personas menores de edad víctimas de maltrato sexual, 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: el 69% 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 2022, son mujeres (327 de 475, datos DGFIARD).

Un segmento de población con alto riesgo de discriminación de género es el de las familias monoparentales, con un predominio, como ha quedado expuesto, de las formadas por mujeres con descendencia. A causa de su menor nivel de renta relativa y mayor tasa de pobreza relativa, las familias monoparentales encabezadas por mujeres tienen más probabilidad de tener problemas para llegar a final de mes.



En el seguimiento de la Estrategia Valenciana de Infancia y Adolescencia 2022-2026 se evaluará el avance en la consecución del objetivo de transversalizar las políticas de género e igualdad para cubrir las necesidades propias de la infancia y la adolescencia, el fomento en las presentes y futuras generaciones de la perspectiva de género y de las habilidades para construir relaciones basadas en la igualdad.

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. Estas acciones desarrolladas en la proximidad y dirigidas a la población menor de edad ayudan a fomentar la igualdad. 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 materia de acogimiento familiar, se realizarán campañas de fomento y sensibilización que prevé mejorar los resultados. Por otra parte, la formación 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. 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 manual del proceso y procedimiento de adopción.

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

En los Puntos de Encuentro Familiar, se ha introducido la figura profesional de promotores de igualdad por el que se llevará a cabo un servicio más eficaz, donde el bienestar de las mujeres y sus hijos e hijas víctimas de violencia de género que acuden a este servicio se verán notablemente mejorado.

Se prevé también aumentar el número de títulos en vigor de familias monoparentales, con un porcentaje del 90 de mujeres titulares. El número de títulos en vigor de familias monoparentales en el tercer trimestre de 2023 es de 23.754, lo que supone un incremento del 3% respecto de 2022, pero más de 30 veces los 754 registrados en 2014.

## **Gestión y Organización del Sistema** -Programa 313I00

Es crucial seguir trabajando en esta línea, en aras de poder reducir las listas de espera, así como ajustar los precios de los módulos para hacer frente a los incrementos en costes generales y mejorar la asistencia facilitada a las y los usuarios.

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, mejora de los espacios y las condiciones laborales de los equipos profesionales del sistema valenciano 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, al mercado de trabajo y la estabilidad en el empleo, de tal modo que 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 este ámbito, se espera 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.

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**

El IVAFIQ persigue con sus actuaciones prestar una atención especial a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres e incrementar la relevancia funcional del programa en cuanto a su incidencia en la lucha contra la desigualdad de género.

Se espera aumentar notablemente las mujeres destinatarias, en las diferentes actuaciones que lleve a cabo la o que desarrollen otras entidades públicas o privadas beneficiarias de subvenciones que se concedan a través de convenios de colaboración o líneas de concurrencia competitiva en el marco del programa presupuestario. Teniendo como base la idea de la transversalidad, se promoverán criterios de igualdad en los desarrollos normativos de la Ley 3/2019, como eje central de la organización del SPVSS, en los planes estratégicos, informes, estudios, os de formación y de calidad para profesionales de servicios sociales, proyectos de investigación e innovación, premios, etc. En definitiva, en todas las actuaciones de la Dirección General.

Por otra parte, para que los resultados conseguidos resulten plenamente satisfactorios, las entidades destinatarias del presupuesto de, que son mayoritariamente ayuntamientos, mancomunidades de municipios, universidades y otras personas jurídicas públicas, deberán tener entre sus competencias y objetivos la implementación de políticas de igualdad. Del mismo modo, las empresas externas de evaluación y análisis contratadas deberán contar con Planes de Igualdad.

En definitiva, con la introducción de la perspectiva de género en los instrumentos de planificación, en el desarrollo de la normativa, en los procesos de participación y en la formación de las personas profesionales de servicios sociales, entre otras actuaciones, se pretende generar un territorio más inclusivo, donde todas las personas tengan las mismas oportunidades.

### **Instituto Valenciano de Servicios Sociales (IVASS)**

El Instituto Valenciano de Servicios Sociales, tiene entre sus competencias la gestión de centros de servicios sociales para personas con discapacidad y/o en situación de dependencia.

En 2024 está previsto adecuar los planes de formación para los y las profesionales a las necesidades de las personas usuarias y en materia de Igualdad. También se pretende hacerlos extensibles a las personas atendidas, y disponer de los datos desagregados por sexo.

También se espera incrementar los índices de inserción laboral y la formación para el empleo de personas con discapacidad a través de acciones formativas y del servicio de intermediación laboral.

Otro de los objetivos relevantes de esta entidad para el ejercicio 2024 es el de la prevención de las situaciones de violencia de género, así como la aplicación de protocolos de actuación en situaciones de violencia de género en personas atendidas por el IVASS.

En otro orden de cosas, también está previsto continuar en 2024 con las políticas para favorecer la igualdad entre los hombres y mujeres de la plantilla de los centros dependientes del IVASS, fuertemente feminizada. Entre estas políticas, destacan aspectos como la incorporación de la exigencia de Planes de Igualdad para aquellas empresas que contratan o son proveedoras de la Administración.

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

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 los impactos negativos que pueden estar actuando.

Además, durante el ejercicio 2024, el IVAJ impulsará un nuevo estudio de juventud, 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.

Por otra parte, el IVAJ impulsará, a través del Observatori Valencià de la Joventut, otros tres estudios, en colaboración con entidades especializadas en investigación social, como son la Universitat Jaume I, la Fundació Horta Sud y la Fundació FAD Juventud. En todos ellos se incorporará la variable género para obtener una visión lo más acertada posible de la realidad juvenil objeto de estudio.

Por último, en 2022, la Universitat de València, en colaboración con el IVAJ, puso en marcha la cátedra de juventud, que se ha consolidado a lo largo del ejercicio 2023 y que continuará en 2024. Esta cátedra otorga gran importancia a la variable género, y todos los estudios impulsados en este marco tendrán en cuenta esta perspectiva.

En lo que respecta al programa “No em toques el whatsapp” la nueva exposición se inaugurará a finales de 2023 y a lo largo de 2024 se exhibirá por diversos municipios del territorio.

Por su parte, el programa JOOP en 2024 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 888 en 2022.

Desde su puesta en marcha, 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 2024 el IVAJ trabajará para que accedan al programa un mayor número de mujeres.

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 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.

En 2024 el IVAJ pretende implantar un servicio que 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.

### **Cooperación – Programa 134A00**

La previsión de resultados esperados, en relación con los objetivos del V Plan director de la cooperación valenciana al desarrollo es la siguiente:

- ✓ 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 el grupo de 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

En relación con los ODS 5, Conseguir la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas, y ODS 8, Ocupación digna y crecimiento económico:

- ✓ Se avanzará en la eliminación de las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- ✓ Se fortalecerán políticas acertadas y se impulsarán leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles.
- ✓ Se avanzará en la protección de los derechos laborales y en la promoción de un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con ocupaciones precarias.

En materia de **VIVIENDA**, se actúa a través de los siguientes programas:

**Vivienda y Regeneración Urbana, Emergencia Habitacional y Rehabilitación**-Programa 431A00-

Se espera a hacer efectivo el principio de igualdad entre hombres y mujeres a través de las medidas destinadas al fomento del acceso a la vivienda, especialmente a las mujeres que han sido víctimas de violencia de género, mejorando su situación a través de una oferta de vivienda adecuada y suficiente, así como también a 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.

De igual manera, potenciar el diseño de las viviendas con perspectiva de género promoverá la corresponsabilidad doméstica y familiar, y el reparto igualitario de tareas entre

mujeres y hombres rompiendo 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 en el diseño de las viviendas.

Así se intenta fomentar la rehabilitación, regeneración y renovación urbana, introduciendo la perspectiva de género que garantice el derecho a la ciudad como espacio colectivo, libre de desigualdades a través de dos elementos muy concretos: el fomento del alquiler y el apoyo a la rehabilitación de edificios y la regeneración urbana.

Por último, la investigación de las nuevas necesidades habitacionales con una perspectiva de género, en torno a la vivienda y el espacio público, posibilitará seguir disponiendo, un ejercicio más, de la información de apoyo necesaria para la toma de decisiones, en una concepción de reducción de las desigualdades de género.

### **Emergencia Residencial y Función Social - Programa 431C00**

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 las personas jubiladas, colectivos prioritarios para combatir la feminización de la pobreza. Se espera así mejorar la situación habitacional de estos grupos poblacionales, y favorecer el acceso a la vivienda en condiciones de igualdad de mujeres y hombres contribuyendo a incrementar la titularidad femenina de vivienda.

### **Calidad y Rehabilitación - Programa 431D00**

Con las actuaciones desarrolladas por el programa de Calidad y Rehabilitación se espera obtener los siguientes resultados:

- Con las acciones de formación, búsqueda y divulgación respecto a la diversidad y la inclusión en el diseño de viviendas y demás principios de las normas de diseño y calidad en edificios de vivienda se pretende incorporar criterios de atención a la diversidad y la inclusión en el diseño de viviendas.

- Se pretende promover el principio de igualdad de trato y de oportunidades a través de la normativa de calidad y diseño de los edificios de viviendas, con el impulso y el fomento de los criterios que promuevan la seguridad de los zaguanes y espacios comunes de edificios de vivienda, teniendo en cuenta la Estrategia Valenciana contra la Violencia Sexual,.

- 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.

### **Innovación Ecológica en la Construcción** – Programa 431E00

A través de la demanda de formación profesional específica en materia de sostenibilidad en el sector, se pretende crear nuevos puestos de trabajo que incluyan la perspectiva de género.

Con la construcción de proyectos piloto se pretende ampliar el parque de vivienda sostenible desde el punto de vista ambiental, social y económico, y fomentar nuevos modelos habitacionales inclusivos que integren los valores de la perspectiva de género, favoreciendo una arquitectura inclusiva y resiliente con capacidad para adaptarse a los retos sin generar una mayor brecha de género, sino contribuyendo a minimizarla favoreciendo una equidad habitacional y la autonomía de todas las personas pudiendo generar relaciones más igualitarias.

### **Coordinación y Evaluación** – Programa 431F00

Este programa, a través del objetivo 2.1. posibilitará avanzar en la coordinación, impulso y evaluación de la aplicación de políticas de género en todas las materias que sean competencia de la Conselleria, mediante la organización de jornadas, seminarios y encuentros y su difusión pública, y la generación de estudios y documentos.

En cuanto a la creación de la RED XALOC, la suscripción durante el ejercicio 2023 de convenios con los ayuntamientos y las mancomunidades hará más accesible las políticas de vivienda a la ciudadanía y, sobre todo, a los colectivos más vulnerables. Estas oficinas cuentan con personal cualificado que acompañan al conjunto de la ciudadanía en el proceso administrativo de solicitud de subvenciones.

En el marco del Objetivo 2, "Facilitar el acceso a la vivienda a unidades de convivencia que no pueden acceder al mercado libre", la EVHA 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 mujeres supervivientes de violencia machista y a sus hijos e hijas, incrementando así el número de adjudicaciones y adjudicaciones urgentes a unidades de convivencia representadas por mujeres que pertenecen a colectivos especialmente vulnerables.

- Incorporar al seguimiento de la gestión del parque público, mecanismos de intervención social para mejorar la situación sociolaboral de las mujeres en situación de vulnerabilidad, y realizar actuaciones de regularización e inspección para garantizar la correcta



ocupación de la vivienda por unidades de convivencia representadas por mujeres ocupantes sin título.

Por último, en relación con el Objetivo 8, con la finalidad de consolidar la aplicación de perspectiva de género, los resultados se esperan a través de:

- 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).

### **3.4. SECCIÓN 06. CONSELLERIA DE HACIENDA, ECONOMIA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

De acuerdo con el Decreto 133/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria, tiene asignadas las competencias en materia de hacienda, economía, financiación, sector público empresarial y fundacional de la Generalitat y consorcios no sanitarios adscritos a la Generalitat, patrimonio, proyectos y fondos europeos, tecnologías de la información y la comunicación de la administración, y función pública.

La selección de los programas presupuestarios de la Conselleria de Hacienda, Economía y Administración Pública incluidos en este informe se ha realizado valorando la relevancia de género de cada programa siguiendo los criterios de transversalidad, relevancia funcional y capacidad de impacto. El resultado de esa valoración para los doce programas incluidos en este Informe, ha sido el siguiente: seis de ellos se clasifican con una relevancia Media (613A00 Tributos de la Generalitat y juego, 611A00 Dirección y Servicios Generales, 612A00 Fondos Europeos, 612E00 Presupuestos de la Generalitat y Administración de Nóminas, 121D00 Función Pública y 121C00 Formación y Estudios), mientras que los seis restantes obtienen una relevancia Baja (121F00 Sistemas de información, 611B00 Financiación Autonómica, 631A00 Actuaciones sobre el Sector Financiero, 121 Instituto Valenciano de Estadística, 111H00 Responsabilidad Social y 0116 Infraestructuras Servicios de Telecomunicaciones y Certificación S.A.U.-ISTEC).

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

La Conselleria de Hacienda, Economía y Administración Pública en el ámbito de sus competencias y con el objetivo de incorporar la transversalidad de género en el conjunto de sus políticas, actúa sobre la siguiente problemática:

El programa **Dirección y Servicios Generales** contempla actuaciones para que el principio de igualdad de trato y de oportunidades esté más presente en el conjunto de las políticas de la Conselleria, introduciendo la perspectiva de género en las normas, planes, programas de actuación, subvenciones y convenios que impulse el Departamento, 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.

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.

Ejemplos en este sentido, son el Plan Estratégico Subvenciones (PES) 2021-2023, la redacción de los convenios de colaboración, o las bases reguladoras de la orden para la concesión de becas donde queda recogido este criterio.

En materia de **contratación**, los poderes públicos llevan años promoviendo la incorporación de criterios de igualdad de género en los procesos de contratación pública. Pero es a partir de la aprobación de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, cuando se incide en el deber de que toda contratación pública incorpore criterios sociales, como la igualdad de género. Las disposiciones sobre contratación administrativa contenidas en la normativa de contratos del sector público obligan a introducir cláusulas sociales que permiten a las empresas corregir cualquier situación de desigualdad que afecte a las mujeres.

Respecto al uso de un **lenguaje no sexista e inclusivo** se han observado importantes avances, no obstante, los centros gestores se han encontrado con dificultades por falta de experiencia y formación. Desde la Unidad de Igualdad se les ha prestado el apoyo y asesoramiento necesarios y se les ha animado a participar en los cursos de formación sobre la materia organizados por el Instituto Valenciano de Administración Pública-IVAP. Esta formación es el pilar esencial para seguir avanzando.

En este avance han contribuido iniciativas como la aplicación informática THEMIS, puesta a disposición del personal de la administración valenciana, que está facilitando el correcto uso del lenguaje inclusivo en la redacción de los textos administrativos, ofreciendo alternativas adecuadas para su utilización.

Con el objeto de incorporar este principio en las actuaciones de la conselleria y poder hacer una valoración adecuada de la situación de partida y de los resultados obtenidos es necesario disponer de datos desagregados por sexo. En este sentido, se ha observado que en los datos facilitados por los órganos gestores no suele contemplarse esta desagregación. Considerando la necesidad de ello y siguiendo las directrices del reciente *III Plan de igualdad de mujeres y hombres de la administración de la Generalitat* se impulsará desde los órganos superiores este objetivo a través de recomendaciones y directrices.

Al programa de **Presupuestos de la Generalitat** compete, 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: relevancia alta, media y baja, 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 que suministren la información necesaria para conocer y medir los avances en la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres y conocer el impacto que las políticas públicas tienen en este ámbito, por lo que se seguirá avanzar 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 Constitución Española establece que todas las personas contribuirán al sostenimiento de los gastos públicos de acuerdo con su capacidad económica mediante un sistema tributario justo inspirado en los principios de igualdad y progresividad que, en ningún caso, tendrá alcance confiscatorio.

Las políticas tributarias, deben ser sensibles a las cuestiones de género y eliminar las desigualdades existentes y promover una distribución igualitaria de los recursos.

Según las estadísticas definitivas publicadas por la AEAT para el ejercicio 2021, el desglose de las personas declarantes del IRPF en la Comunitat Valenciana es el siguiente:

Declaración estado	N. declaraciones	Hombre	Mujer
<b>Total</b>	2.467.168	1.334.897	1.132.274
<b>Individual</b>	2.096.042	1.058.402	1.037.640
<b>Conjunta monoparental</b>	77.867	21.659	56.208
<b>Conjunta casat</b>	293.259	254.833	38.426

Los datos indican que del total de declaraciones del IRPF presentadas en el ejercicio 2021, el 84,96 % correspondieron a declaraciones individuales, siendo esta opción la mayoritaria. Respecto al ejercicio anterior la tendencia se mantiene constante.

Si se analiza la variable sexo, del total de declaraciones presentadas en el ejercicio 2021, el 54,11 % fueron presentadas por sujetos pasivos hombres (1.334.897 declaraciones) y el 45,89 % por sujetos pasivos mujeres (1.132.274 declaraciones). Respecto al ejercicio anterior apenas hay diferencia significativa. Dado que las declaraciones individuales son, como se ha indicado, 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 2021 de forma conjunta biparental y conjunta monoparental, representaron el 15,04 % del total de las presentadas. En modalidad conjunta biparental, el número de sujetos pasivos hombres como primer declarante fue del 86,90 % frente al 13,10 % de mujeres, en cambio en la modalidad conjunta monoparental, corresponden a declaraciones de sujetos pasivos mujeres el 72,18 % frente al 27,82 % que corresponden a declarantes hombres. Estos datos suponen mantener la tendencia de los obtenidos en el ejercicio 2021.

En la tributación conjunta el número de declaraciones presentadas por hombres es muy superior a las presentadas por mujeres, lo que se traduce que en la mayoría de los hogares en los que solo trabaja uno de los cónyuges, es la mujer la que no suele trabajar o la que percibe remuneraciones más bajas ya sea por tener contratos a tiempo parcial u otros motivos. 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.

El informe “La fiscalidad en España desde una perspectiva de género”<sup>5</sup>, examina el impacto de género de los impuestos, principalmente a partir del análisis del Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA) y del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF). Los estudios existentes sobre el impacto de género de los impuestos indican la existencia de sesgos de género tanto en el diseño de los tributos como en su aplicación. Según este informe, los principales factores que inciden en el ámbito tributario son los siguientes:

- Existen diferencias salariales por razón de sexo. Las mujeres se concentran en los niveles de renta más bajos. En este sentido, la *Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial (EAES) 2021* confirma dicho extremo al concluir que “La ganancia media para los hombres fue de 28.388,69 euros y para las mujeres de 23.175,95 euros. El salario medio anual femenino representó el 81,6 % del masculino. 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”.
- Se ha detectado patrones de consumo diferentes según el sexo condicionados por los roles sociales. Estos roles atribuyen a las mujeres, entre otras, la función del cuidado de las personas dependientes, 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.

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 o la aprobación de

---

<sup>5</sup> Institut per a l'Estudi i la Transformació de la Vida Quotidiana (2016). *La fiscalidad en España desde una perspectiva de género (pdf)*.

beneficios fiscales a víctimas de violencia de género y a familias numerosas o monoparentales, o exenciones en el pago de determinadas tasas para víctimas de violencia de género o familias monoparentales.

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 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).

Las actuaciones emprendidas por estos programas han permitido corregir errores y lograr avances importantes en materia de género:

- Se ha garantizado 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.

- 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.
- En el programa FEDER 21-27, la dimensión de género asciende a un 36,12 % del total del programa. Un 6.9 % del total de proyectos están centrados en cuestiones de género y un 29.3% integran la perspectiva de género.
- En el programa FSE+, la dimensión de género asciende a un 40 % del total del programa.
- 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 2007-13 y P.O. FSE 2014-20**  
**Datos total de participantes**

EJES DE LOS PROGRAMAS OPERATIVOS	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Eje 1 - Promover la sostenibilidad y la calidad en el empleo y favorecer la movilidad laboral	29.886	41.468	71.354	58%
Eje 2 - Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza y cualquier forma de discriminación	8.139	10.875	19.014	57%
Eje 3 - Invertir en educación, formación y formación profesional para la adquisición de capacidades y un aprendizaje permanente	59.356	41.450	100.806	41%
Eje REACT	43.882	37.672	81.554	46%
<b>Total P.O. FSE 2014-2020 CV</b>	<b>141.263</b>	<b>131.465</b>	<b>272.728</b>	<b>48%</b>

*Fuente: Informe de ejecución final P.O. FSE 2014-2020 de la Comunitat Valenciana*

<b>Total P.O. FSE 2007-2013 CV</b>	<b>107.247</b>	<b>96.936</b>	<b>204.183</b>	<b>47%</b>
------------------------------------	----------------	---------------	----------------	------------

*Fuente: Informe de ejecución final P.O. FSE 2007-2013 de la Comunitat Valenciana*

En el ámbito de las **tecnologías de la información y de las comunicaciones**, el programa de **sistemas de información** a través de una de sus líneas de actuación trabajará para subsanar la falta de visibilidad de las mujeres y su menor representación en el campo de las TIC, así como detectar y corregir la posible brecha digital de género en el sector.

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.

También el *Informe CYD 2021/2022* constata la baja presencia femenina en los ámbitos STEM, especialmente en las tecnologías de la información y comunicación, donde las mujeres representan el 14 % del total de estudiantes de grado (5,5 puntos por debajo de la UE).

Esta realidad ha llevado a la Comisión Europea a priorizar el fomento de las vocaciones en el ámbito de las STEM, incluyéndolo como una línea en el nuevo marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación dado que los estereotipos profesionales siguen muy presentes y continua muy arraigada la percepción de la tecnología como algo reservado para hombres, de ahí la importancia de adoptar medidas encaminadas a cambiar estos comportamientos y que permitan a las jóvenes poder elegir sus itinerarios formativos y profesionales libres de prejuicios y condicionantes.

En este sentido, y corroborando esta tendencia, la entidad mercantil ISTECS (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.

Según el informe publicado por el Ministerio de Universidades "*Datos y cifras del Sistema Universitario Español, 2020-2021*", podemos observar que, las titulaciones que se adecúan por su perfil técnico a los puestos del ISTECS, son ocupadas por un 75 % de hombres y un 25 % de mujeres. Esto se refleja en las personas candidatas a los puestos del ISTECS, que en su mayoría son hombres.

El programa relativo a la **Financiación Autónoma** estudia y propone las directrices para el análisis y seguimiento de las necesidades de gasto y su financiación autónoma.

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.

En el ámbito de la **responsabilidad social** 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 el sector privado. 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, 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 47 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 2024, 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, se desarrolla por programas anuales de actividades estadísticas. Su elaboración, tramitación y gestión se realiza en un marco descentralizado, correspondiendo al Instituto Valenciano de Estadística la elaboración del Anteproyecto del Plan y las propuestas de programas anuales en colaboración con los distintos entes y unidades que configuran la organización estadística de la Comunitat Valenciana.

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.

En materia de **función pública** los esfuerzos se dirigen a conseguir una administración pública profesional, moderna y motivada, que se configure como un instrumento capaz de dar respuesta a las necesidades de la sociedad valenciana a través de medidas estratégicas acordadas fruto del diálogo social, como la adecuación de la estructura orgánica y de los puestos de trabajo, la reducción de la provisionalidad y temporalidad en las plantillas, entre otras.

La finalidad de estas actuaciones es hacer efectivo el derecho de toda la ciudadanía a acceder a la ocupación pública en condiciones de igualdad. Para conseguirlo son importantes las medidas de acción positiva desarrolladas para posibilitar la integración de las personas con diversidad funcional y, en especial, aquellas dirigidas a corregir las posibles desigualdades de género y eliminar aquellas barreras que obstaculicen el acceso a la función pública y así lograr que la igualdad de oportunidades sea real y efectiva en este ámbito, incrementando las medidas de conciliación de la vida profesional, personal y familiar, entre otras.

Agotada la vigencia del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Administración de la Generalitat y siendo evidente que aún queda camino para recorrer a fin de alcanzar la igualdad real y efectiva, se hizo necesario contar con uno nuevo, que venga a satisfacer las necesidades que todavía hoy subsisten en el ámbito de los derechos de las mujeres. El 5 de agosto de 2022 se aprobó el *III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Administración de la Generalitat* que contiene 11 objetivos específicos y medidas concretas para su logro. Existe una Comisión de Seguimiento y la vigencia del mismo es de cuatro años.

El programa de Formación y Estudios para el personal de la Administración Pública Valenciana sigue las directrices del *III Plan de Igualdad de mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat*, que contiene objetivos y medidas específicas con el fin de consolidar la igualdad de trato y oportunidades en la organización, así como erradicar cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo y de procedimientos o políticas discriminatorias.

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.

Por todo ello y para dar cumplimiento al *III Plan de Igualdad de mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat*, el IVAP ha intensificado la formación sobre sensibilización en igualdad, promoción de la igualdad, la prevención de la violencia de género en la Administración Pública o la prevención de agresiones sexuales, incluyendo en el *Plan de formación de 2023*, además de medidas que se mantienen por ser necesarias, como seguir planificando e impartiendo prioritariamente los cursos en horario laboral o impulsar la formación en materia de conciliación y corresponsabilidad, otras novedosas con el fin de dotar al personal de la Generalitat de conocimientos y herramientas que les permitan integrar la perspectiva de género en su trabajo como gestores públicos, destacando acciones que compondrán un itinerario formativo específico en materia de igualdad, la inclusión de un módulo de igualdad y violencia de género en las acciones formativas que tengan una duración superior a 20 horas lectivas y la formación para el desarrollo profesional de las mujeres y su liderazgo.

Respecto a la implantación del teletrabajo, el Decreto 49/2021, de 1 de abril, del Consell, de regulación del teletrabajo permitirá seguir avanzando en esta modalidad de prestación de servicios y mejorar las condiciones de trabajo del personal empleado público estableciendo un nuevo procedimiento de aprobación de los programas de teletrabajo más flexible y ágil. Está previsto que el personal pueda solicitar de manera individual un plan personal de trabajo para la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo por razones de salud laboral, para la efectiva protección en caso de ser víctimas de violencia de género o de violencia terrorista, por conciliación familiar en el supuesto de estado de gestación a partir de la semana 30 de embarazo o de la semana 26 si es gestación múltiple y a quien esté disfrutando del permiso por cuidado de hijo o hija menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, contribuyendo de forma positiva al fomento de las políticas de conciliación sin afectar al principio de corresponsabilidad.

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

- Con el objeto de impulsar el principio de igualdad de trato y oportunidades en el conjunto de las políticas de la Conselleria, el programa **Dirección y Servicios Generales** 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.

Ejemplos en este sentido son, el *Plan Estratégico de Subvenciones (PES) 2021-2023* que contempla, cuando así sea posible, la perspectiva de género e igualdad de oportunidades en los procesos de selección de personal, en las distintas bases reguladoras y resoluciones de convocatorias y en las subvenciones nominativas. Está previsto la elaboración de un nuevo PES en el que se pretende mejorar aquellos aspectos que supongan un avance en esta línea. Otro ejemplo son los Convenios de Colaboración, como el suscrito con el Instituto Valenciano de

Investigaciones Económicas (IVIE) donde la perspectiva de género se contempla, al indicar que los datos de personal deberán estar desagregados por sexo con el objeto de tener un estudio detallado de la estructura salarial de las personas trabajadoras del IVIE y así poder detectar posibles brechas salariales. También en esta línea, la orden de bases reguladoras para concesión de becas de prácticas profesionales en la Conselleria incluye la condición de víctima de violencia de género para resolver en caso de empate.

- Poder incrementar el número de programas presupuestarios de la Conselleria que contengan objetivos y actuaciones en materia de género. En este sentido la Unidad de Igualdad continuará facilitando apoyo e información a los centros gestores para que las políticas de género estén presentes en sus programas.

- Remitir desde la Subsecretaria recomendaciones y directrices para promover la elaboración de los datos desagregados por sexo en los departamentos de la Conselleria, mediante la adaptación de sus sistemas informáticos, registros y bases de datos de manera que permitan hacer una valoración más precisa de sus actuaciones desde una perspectiva de género.

- La Unidad de Igualdad seguirá fomentando el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo en la Conselleria mediante la supervisión de textos, directrices y la recomendación de guías para un correcto uso. También se seguirá animando al personal de los centros gestores a participar en los cursos y talleres formativos de lenguaje inclusivo organizados por el IVAP. Es importante perseverar con las iniciativas formativas y facilitar su difusión para que el mayor número de personas puedan beneficiarse de ellas.

- En materia de contratación se continuará con la aplicación de medidas que fomenten la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, como:

- Introducir cláusulas sociales en la contratación que permitan exigir a las empresas tanto en fase de valoración como en fase de ejecución de los contratos, el cumplimiento de medidas que fomenten la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- 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.

- 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 y 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**, destacan las siguientes medidas de apoyo a la conciliación de la vida laboral y familiar, a mujeres en situación de vulnerabilidad víctimas de violencia de género y a familias monoparentales:

A. Beneficios fiscales aplicables en el ámbito de los tributos cedidos:

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.

- Respecto a la coordinación y control de los **Fondos Europeos**, la Dirección General competente participa y ha puesto en marcha las siguientes actuaciones:

- Participa en la evaluación temática 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 de Políticas de Igualdad entre Hombres y Mujeres en los Fondos Comunitarios coordinada por el 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 género. Seguimiento a los gestores para el volcado de los indicadores de los Programas desagregados por género.
- 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.
- 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.
- En las verificaciones administrativas de los gastos declarados por los Órganos Gestores cofinanciados por los P.O. FEDER y FSE 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 materia de **tecnologías de la información y las comunicaciones**, a través del programa "Sistemas de Información" se continuará con la organización de actividades para fomentar la formación tecnológica entre las jóvenes y la visibilización de las mujeres con profesiones relacionadas con las TIC y así crear referentes femeninos a las futuras generaciones que les permita proyectar su formación y su futuro laboral más libres y romper con los estereotipos educacionales y sociales.



- 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 de **Responsabilidad Social** 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 organizaciones y en la ciudadanía. Entre estas actuaciones está la convocatoria de subvenciones destinadas a entidades locales, entidades sin ánimo de lucro y universidades para la promoción de actividades formativas, culturales y de investigación que contribuyan a esta difusión. El programa contempla unos indicadores de seguimiento para conocer el porcentaje de participación de mujeres en estas actividades.

- El Instituto Valenciano de Finanzas, a través del programa **Actuaciones sobre el Sector Financiero**, mejorará las condiciones de financiación de aquellas pequeñas empresas entre 10 y 50 personas trabajadoras que sin estar obligadas elaboren un plan de igualdad o se comprometan a ello.

- Desde el **Instituto Valenciano de Estadística** se adecuará la elaboración de las estadísticas y estudios que figuran en el artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Y en el 2024 se prevé la aprobación del nuevo PVE 2024-2027 que contempla como eje transversal la desagregación por sexo en todas las estadísticas, salvo que la naturaleza de estas lo impida.

- En materia de **Función Pública** destacamos como líneas estratégicas:

- Impulsar la movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género entre administraciones públicas. Con este objeto se ha firmado el Convenio entre la Generalitat, a través de la Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas, y la Federación Valenciana de Municipios y Provincias (FVMP). Posteriormente, se ha presentado al Ministerio y se ha aprobado un Acuerdo para favorecer la movilidad interadministrativa de las empleadas públicas víctimas de violencia de género al ámbito estatal. Finalizada la vigencia de este convenio, la Conselleria y la FVMP han tramitado un nuevo convenio que incorpora las novedades en esta materia introducidas por la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana, que prevé en sus artículos 125 y 129 las medidas de protección y de movilidad entre administraciones de las empleadas públicas víctimas de

violencia de género. En esta misma línea, la Conselleria de Justicia, Interior y Administración Pública y las Universidades públicas de la Comunitat Valenciana han firmado un convenio de colaboración para posibilitar esta movilidad.

- Difusión, seguimiento y evaluación del *III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Administración de la Generalitat*.

- Se continuará con la aplicación del decreto de regulación del teletrabajo para seguir avanzando en la mejora de las condiciones de trabajo del personal empleado público, como la corresponsabilidad y la conciliación.

En el año 2022 fueron aprobados 24 programas de teletrabajo y a lo largo del año 2023 se han aprobado 10 programas y hay cuatro en tramitación.

- 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. En este sentido, es necesario continuar 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, y en el Plan de Formación del IVAP 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 se velará por equilibrar 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 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad de mujeres y hombres. En la selección debe tenerse en cuenta, además, las 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.

### 3. 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	Número de anteproyectos o proyectos normativos, planes y programas de actuación del Departamento que incluyen cláusulas de igualdad de género.	Número	9
2	Porcentaje, sobre el total, de anteproyectos o proyectos normativos, planes y programas de actuación del Departamento que incluyen cláusulas de igualdad de género	%	23
3	Número de informes de impacto de género remitidos a la Unidad de Igualdad para su asesoramiento y validación.	Número	22
4	Porcentaje de bases reguladoras de subvenciones y ayudas, becas, etc. que, sobre el total, incluyen cláusulas de igualdad de género	%	100
5	Porcentaje de convenios firmados por el departamento que, sobre el total, incorporan cláusulas de igualdad	%	21
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.	%	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.	%	100
Objetivo 7.3	Fomentar la comunicación no sexista e inclusiva en el ámbito interno y hacia la ciudadanía.		
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 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	1
2	Número de textos remitidos a la Unidad de Igualdad para la supervisión del uso de un lenguaje no sexista e inclusivo.	Número	37

**Programa 612E00 Presupuestos de la Generalitat y Administración de Nóminas**

<b>Objetivo 1.3</b>	<b>Asegurar la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los presupuestos de la Generalitat.</b>		
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 género 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	29
3	Porcentaje mujeres en la Comisión del informe de impacto de género.	%	65
4	Porcentaje de hombres en la Comisión del informe de impacto de género.	%	35
5	Informes de impacto de Género en Presupuestos.	Número	1

**Programa 613A00 Tributos de la Generalitat y Juego**

<b>Objetivo 1.1</b>	<b>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.</b>		
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	Número de normas	3

2	Elaboración de disposiciones normativas sustantivas relacionadas con los tributos cedidos	Número de normas	3
5	Fomentar la utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo en el ámbito administrativo.	Número Normas elab/rev	9

**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 1.3.1	Preparación de propuestas de modificación de los programas regionales gestionados por esta Dirección General en coordinación con las Autoridades de Gestión de los programas 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+	Informes anuales	1

**Programa 121F00 Sistemas de Información**

Objetivo 2.7	Participación ciudadana y transparencia		
Actuación 2.7.3	Visibilización de las mujeres en las TIC		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de acciones dirigidas a la visibilidad de las mujeres en las TIC	Acciones	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 cuándo proceda la perspectiva de género e igualdad de oportunidades.		
Actuación 1.1.3	Promover la investigación en materia de economía pública en los centros de investigación valencianos incentivando la inclusión cuándo proceda de 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 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 1.1.1	Impulsar, fomentar y difundir la cultura de la responsabilidad social en las organizaciones y en la ciudadanía, para que la Comunitat Valenciana se convierta en un referente como sociedad socialmente responsable, contribuyendo al fortalecimiento de un modelo igualitario, inclusivo y transparente.		
Actuación 1.1.2	Incentivar a las organizaciones privadas y públicas a la edición de publicaciones destinadas a difundir y divulgar la cultura de la responsabilidad social, desde una perspectiva igualitaria, inclusiva y transparente.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Porcentaje de mujeres destinatarias de cada actividad, calculado sobre el total de mujeres y hombres.	Porcentaje	50
Objetivo 1.2	Promover desde la perspectiva de un modelo igualitario, inclusivo y transparente, actividades formativas, culturales y de investigación orientadas hacia el conocimiento y difusión permanente de la responsabilidad social.		
Actuación 1.2.1	Promover la realización, desde el ámbito de la extensión universitaria, de actividades formativas, culturales y de investigación orientadas hacia el conocimiento y difusión permanente de la responsabilidad social, desde una perspectiva igualitaria, inclusiva y transparente.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
3	Porcentaje de mujeres destinatarias de cada iniciativa realizada en el marco de las actuaciones financiadas en la convocatoria, calculado sobre el total de mujeres y hombres.	Porcentaje	50

**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 Infraestructures 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	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.	%	60
8	Introducir la perspectiva de género en las normas, planes, programas de actuación y convenios que proyecte, ejecute e impulse la entidad.	%	100

**Entidad 121 IVE Instituto Valenciano de Estadística**

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 Comunitat 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
4	Elaboración y difusión de resultados de operaciones estadísticas desglosadas por sexo.	Número de productos	28
5	Recopilación y difusión de resultados de operaciones estadísticas elaboradas por organismos promotores de estadística oficial desglosados por sexo.	Número de operaciones	108
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 Empleo Público.		
Actuación 1.1.4	Introducir una cláusula de desempate favorable a las mujeres en caso 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	4
2	Informe de impacto de Género de la Oferta de Empleo Público.	Número	1
3	Introducir una cláusula de desempate favorable a las mujeres en caso de 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	38
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	26
2	Expedientes tramitados en relación con empleadas públicas víctimas de violencia de género.	Número	1

**Programa 121C00 Formación y Estudios**

Objetivo 2.	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

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

Con las actuaciones enmarcadas en el programa de **Dirección y Servicios Generales** se han conseguido avances en la transversalidad de género de las políticas de la Conselleria, que se espera continuarán produciéndose. En lo relativo al uso de un lenguaje no sexista e inclusivo, se ha detectado una mayor sensibilidad en su uso por parte del personal de la Conselleria. El apoyo prestado por la Unidad de Igualdad a los centros gestores, la difusión de los cursos formativos organizados por el IVAP en esta materia y de aquellas herramientas diseñadas para un correcto uso como THEMIS, así como la recomendación de guías reconocidas ha contribuido a avanzar en su utilización, y se espera que continúe haciéndolo.

En el ámbito de la contratación, los avances provendrán de la aplicación de las disposiciones sobre contratación administrativa contenidas en la Ley de contratos del sector público, que han ayudado en la inclusión de las políticas de género en este ámbito, al obligar a introducir cláusulas sociales en la contratación que permiten exigir a las empresas el cumplimiento de medidas que fomenten la igualdad.

Por otra parte, a nivel transversal, se continuará trabajando en la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos de la Generalitat, incrementando el número de programas presupuestarios que incluyan objetivos y actuaciones en este sentido, así como en la inclusión de cláusulas de igualdad de género en los proyectos normativos, planes, convenios, bases reguladoras de subvenciones y becas.

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.

En materia de **Tributos de la Generalitat**, las medidas adoptadas por el gobierno valenciano a través de las modificaciones de la Ley 13/1997, de 23 de diciembre, de la Generalitat, por la que se regula el tramo autonómico del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y

restantes tributos cedidos, 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, cabe señalar lo siguiente:

1) Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas:

- Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), en la Comunitat Valenciana el número de víctimas de violencia de género en el año 2022 ascendió a 5.007, un 10,09 % 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 Comunitat Valenciana se presentaron 29.417 declaraciones de renta que se beneficiaron de dicha deducción, un 10,60 más respecto al ejercicio anterior. Esta medida supuso un coste de 7.447.814 euros.

Según la última *Encuesta Continua de Hogares (ECH)*, correspondiente al año 2020 publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), el número de hogares monoparentales integrados por mujeres en el año 2020 aumentó un 3,4%. Así mismo, según datos facilitados por la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas, a 31 de diciembre de 2021, constaban registrados 20.016 títulos de familias monoparentales, el 93,38 corresponderían a mujeres, datos muy superiores respecto el número de hace cinco 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 numerosas.

- A partir del ejercicio 2022 se añadió una nueva deducción en la contratación de personas con carácter indefinido para el cuidado de menores de 5 años y ascendientes dependientes. Esta medida permite a las personas contribuyentes realizar un trabajo remunerado fuera de casa y posibilita 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 2022 un total de 3.123 autoliquidaciones que se beneficiaron del tipo impositivo reducido por adquisición de vivienda habitual, cuyo importe ascendió a 7.827.894,82 €. Respecto al ejercicio anterior supuso un 12,30% autoliquidaciones más. En lo que llevamos del ejercicio 2023 (enero a junio) se han presentado un total de 1.284 autoliquidaciones, alcanzándose una cantidad de 1.759.377,02€. Si tenemos en cuenta la variable sexo, durante el ejercicio 2022, se presentaron 1.612 autoliquidaciones por mujeres frente a 1.511 autoliquidaciones por hombres, lo que representa que el 51,62% han sido presentadas por mujeres. En el ejercicio 2021 el 50,76% de las autoliquidaciones presentadas correspondieron a mujeres, con lo que la evolución es favorable a las mujeres.

De acuerdo con la memoria de beneficios fiscales que acompaña a la Ley de Presupuestos de la Generalitat para el próximo ejercicio 2024 se prevé que 1.243 contribuyentes se beneficiarán del tipo reducido por adquisición de vivienda habitual.

- En cuanto a las medidas dirigidas a víctimas por violencia de género, en el ejercicio 2022 se han presentado un total de 19 autoliquidaciones que ha supuesto un importe de 61.855,18€. En el ejercicio 2021 se beneficiaron 6 personas del tipo impositivo regulado para dicho colectivo por importe de 20.322.91€. En lo que llevamos del ejercicio 2023 (enero a junio) se han presentado un total de 9 autoliquidaciones, siendo el importe de 26.062,84€, lo que supone un aumento relevante en esta medida con respecto al ejercicio anterior. Todas las autoliquidaciones presentadas que incluyen esta medida han sido mujeres.

De acuerdo con la memoria de beneficios fiscales que acompaña a la Ley de Presupuestos de la Generalitat para el próximo ejercicio 2024 se prevé que 11 contribuyentes podrán beneficiarse del tipo reducido por adquisición de vivienda habitual.

Finalmente, los resultados esperados para el ejercicio 2024, según las estimaciones calculadas para los beneficios fiscales por dichos conceptos en los presupuestos de la Generalitat, son los siguientes:

- Se estima en 16 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 69.875 euros. En el ejercicio anterior, la estimación fue de 6 contribuyentes.

- Se estima que 2.974 declarantes se podrán aplicar del tipo reducido del ITP por adquisición de vivienda habitual por familias numerosas y monoparentales, resultado un beneficio fiscal de 10.684.767€. En el ejercicio anterior, la estimación fue de 2.778 contribuyentes.

Si comparamos los datos previstos para el ejercicio 2023 con respecto al anterior, se aprecia que se incrementa ligeramente el número de declarantes que se podrían aplicar el tipo

reducido por adquisición de vivienda habitual por pertenecer a una familia numerosa o monoparental. Sin embargo, se incrementa considerablemente la partida a contribuyentes que pueden beneficiarse del tipo impositivo reducido por contribuyentes víctimas de violencia de género.

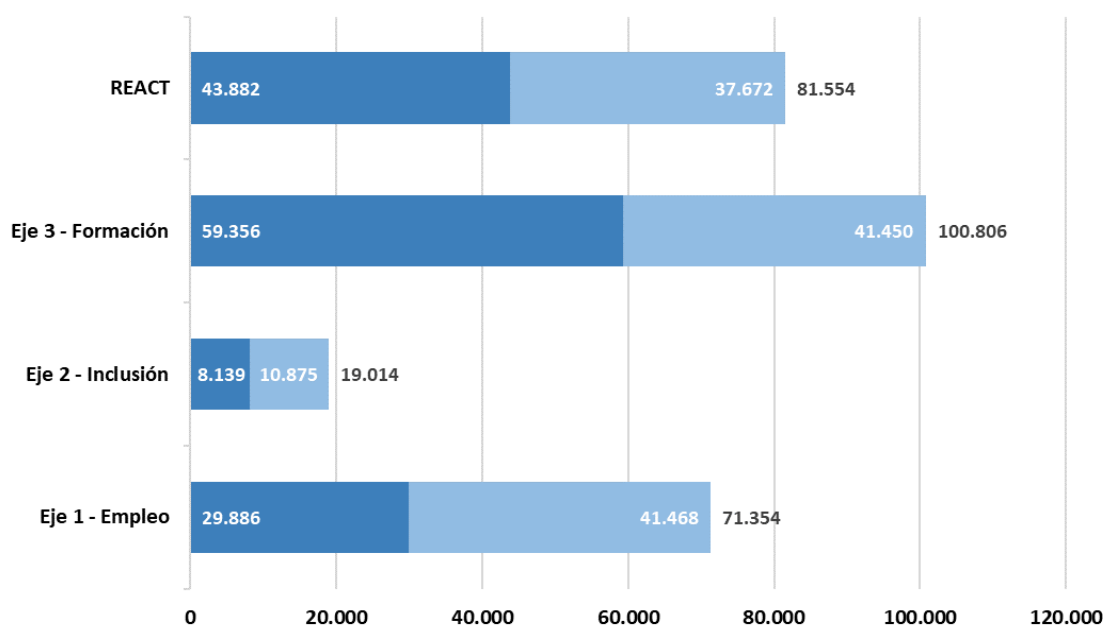
En materia tributaria se continuará con la revisión de las deducciones autonómicas contenidas en la Ley 13/1997, de 23 de diciembre, por la que se regula el tramo autonómico del Impuesto sobre la renta de las personas físicas y restantes tributos cedidos, teniendo en consideración la perspectiva de género 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.

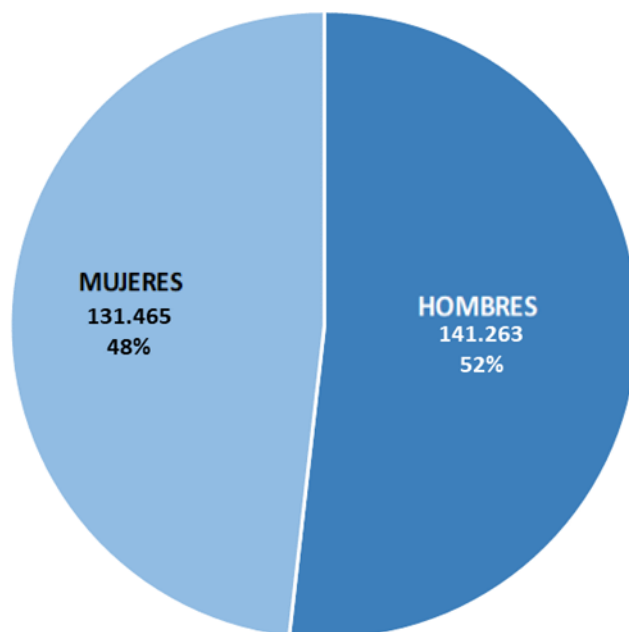
En al ámbito de los **Fondos Europeos**, los objetivos y los resultados esperados de las actuaciones y medidas aplicadas son los siguientes:

- Se espera 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:

**Gráfico 1. Participantes por Ejes**



**Gráfico 2. Distribución de participantes por sexo**



- 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 ámbito de las **Tecnologías de la Información y las Comunicaciones**, las actuaciones puestas contribuyen a romper con los estereotipos profesionales convencionales y a fomentar desde los primeros cursos de la etapa escolar el interés de las jóvenes por las profesiones tecnológicas y mostrar las oportunidades que ofrece el sector de las

telecomunicaciones, actualmente en el ranking de las profesiones con más futuro y que mayor empleo generarán en los próximos años.

En este sector, la entidad mercantil ISTECS (Infraestructures i Serveis de Telecomunicacions i Certificació de la Generalitat, SAU) dependiente de esta Conselleria, 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.

El Instituto Valenciano de Finanzas por medio del programa de **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 2024 para el ámbito demográfico, social y económico, siempre que la naturaleza de estas lo permita.

Cabe señalar, por su especial relevancia:

- la actualización de los resultados del apartado de género de los “Indicadores Sociales de la Comunitat 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.

Igualmente, se destaca la incorporación de la perspectiva de género en los productos de recopilación de resultados de la Comunitat Valenciana a elaborar por el IVE en 2024 provenientes de estadísticas realizadas por organismos de estadística oficial, siempre que la naturaleza de estas lo permita y estén contemplados por la fuente origen de los datos, así como la inclusión de la perspectiva de género en los productos de promoción y divulgación estadística a realizar durante el ejercicio 2024.

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*, el plan de formación

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 del Plan, se avanzará 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 en el ámbito de la administración, con su consiguiente repercusión también en la sociedad en general.



### **3.5. SECCIÓN 07. JUSTICIA E INTERIOR**

Como resultado del análisis del grado de relevancia de las cuestiones atinentes a este informe con criterios de transversalidad, relevancia funcional y capacidad de impacto, de los programas presupuestarios de la Conselleria seleccionados para este Informe, un 75 % obtiene un grado de relevancia medio: 141A00 Administración de Justicia, 112F00 Atención a las Víctimas y Acceso a la Justicia, 442F00 Prevención Incendios forestales, 221B00 Emergencias, Protección Civil y Extinción de Incendios, 222A00 Seguridad Pública: Policía de la Generalitat y Policía Local, estos dos últimos de la Agencia Valenciana de Seguridad y Respuesta a las Emergencias (AVSRE), y la empresa pública Sociedad Valenciana de Gestión Integral de Servicios de Emergencias (SGISE). El 25 % restante obtiene un grado de relevancia bajo: programa 141B00 Dirección y Servicios Generales y programa 222B00 Formación IVASPE, de la AVSRE.

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

De acuerdo con la actual estructura de la Administración del Consell, la Conselleria de Justicia e Interior es el departamento al que corresponde ejercer las competencias en materia de justicia, la gestión de las competencias en materia de consultas populares y procesos electorales, colegios profesionales, fundaciones, asociaciones, registros y notariado, así como las competencias en materia de interior, protección civil, gestión de la Unidad del Cuerpo Nacional de Policía adscrita a la Comunitat Valenciana, prevención y extinción de incendios, y gestión de las competencias en materia de situaciones de emergencia.

Además, cuenta con la Sociedad Valenciana de Gestión Integral de Servicios de Emergencias (SGISE), cuya finalidad es la de 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.

En el ámbito de la **Administración de Justicia**, cabe resaltar las actuaciones llevadas a cabo en el marco de los planes: I Plan de Igualdad de la Administración de Justicia, Plan de formación de Administración de justicia y Plan de infraestructuras Judicial. A ello cabe añadir la "comarcalización" en el marco del cual se ha producido una desconcentración territorial de determinados servicios para hacerlos más accesibles a la ciudadanía, con el fin de universalizar servicios con particular incidencia en el ámbito de la violencia contra la mujer.

Por su parte, el I Plan de Igualdad de Justicia (2018-2021) supuso un gran avance en la promoción y el desarrollo de la igualdad de todos, con el fin de remover cualquier tipo de

discriminación que pudiera persistir en el ámbito laboral y profesional de los empleados públicos del Ministerio de Justicia transferidos a la Generalitat. Finalizado este Plan, en la convocatoria de la Comisión de Seguimiento de fecha 7 de abril de 2022, cuyo grado de cumplimiento ha sido del 75 %, se expusieron las conclusiones, habiéndose ejecutado 44 medidas, de las 59 que recogía. La falta de ejecución de algunas medidas responde, bien a modificaciones normativas de competencia estatal, bien por la carencia en las aplicaciones informáticas de gestión del personal, de las funcionalidades necesarias para la obtención de determinados indicadores.

En cuanto a la elaboración del II Plan de Igualdad de Justicia, cuya vigencia se extenderá, una vez aprobado, a los próximos ejercicios presupuestarios, se están desarrollando los trabajos preparatorios, habiéndose trasladado a las organizaciones sindicales con representación en la Mesa Sectorial de Justicia la petición de propuestas de trabajo para su estudio, de designación de sus representantes y de que sea convocada la Comisión de Seguimiento de este nuevo plan.

Del seguimiento y evaluación de las medidas del I Plan de Igualdad de Justicia en la Comunitat Valenciana, hay que destacar los avances realizados en materia de formación del personal al servicio de la Administración de Justicia, con un resultado de 3.175 personas formadas en los ejercicios 2020 a 2022. Para el año 2023 se han previsto 3 nuevas ediciones de esta actividad formativa, con 500 participantes en cada edición.

La formación se dirige a los ámbitos de la protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia; la detección y prevención social de la violencia desde la administración; la prevención de la violencia sobre la mujer por medio de las redes sociales; los procesos de violencia sobre la mujer desde la perspectiva judicial, jurídica y psicológica; las reformas legislativas sobre la víctima del delito; el proceso civil y penal en materia de violencia sobre la mujer; o la actividad del juzgado de guardia.

Esta formación se ve reforzada, a través del Convenio de colaboración con el Consejo General del Poder Judicial que se suscribe anualmente, con una oferta formativa especializada para la formación continuada de miembros de la carrera judicial con destino en la Comunitat Valenciana en diversas materias frente a la violencia sobre la mujer.

Por lo que respecta a las sedes judiciales, el **Plan de Infraestructuras Judiciales** que se encuentra en ejecución, cuenta entre sus objetivos prioritarios dotar a los edificios judiciales de los recursos necesarios para que la comparecencia de la ciudadanía se realice de forma adecuada a su dignidad y preservando su intimidad, asegurando, especialmente, la separación de la víctima o el testigo con el 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 cámaras Gesell que garantice espacios seguros. Lo mismo ocurre en las intervenciones para la redistribución o remodelación de espacios de edificios ya

consolidados cuya estructura así lo permita. Además, actualmente todas las sedes judiciales de la Comunitat Valenciana disponen al menos de un biombo que garantiza la separación de víctima frente al agresor, siempre que sea necesario.

Además, en 2023 se ha puesto en marcha una Unidad de Valoración Forense Integral (UVFI) Infancia y Adolescencia en Alicante, como plan piloto que contará con unas dependencias específicas: “El espacio para la infancia y la adolescencia”. En el proceso judicial por el que pasan los niños, niñas y adolescentes, la arquitectura y el diseño que los acompaña es de vital importancia, proporcionando bienestar y protección a los menores víctimas de violencia, y a las personas con discapacidad. Este entorno también humaniza y mejora la calidad del propio servicio.

Con el fin de promover y apoyar la lactancia en un espacio de intimidad se han realizado varias salas de lactancia. En la Ciudad de la Justicia de Valencia se han construido dos salas, una en el Registro Civil y otra que da servicio al personal funcionario de la Sede Judicial. Asimismo, se ha realizado otra en la Sede Judicial de Quart de Poblet.

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 (Sedes Judiciales de Ontinyent, Alzira, Xátiva y Sagunt) 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.

Finalmente, en lo referente a la **comarcalización**, que ha sido aplicada con el fin de universalizar servicios con particular incidencia en el ámbito de la violencia contra la mujer, se ha producido una desconcentración territorial de determinados servicios para hacerlos más accesibles a la ciudadanía. Así se procedió, dentro del ámbito de los Institutos de Medicina Legal de la Comunitat, con las Unidades de Valoración Forense Integral (UVFI) que desempeñan una tarea esencial en la protección de las víctimas ya que entre sus funciones se halla la de realizar valoraciones del riesgo.

De este modo, además de las UVFI provinciales, a las que también se dotó de una sección especializada con funciones de coordinación e impulso, en 2019 se crearon nueve UVFI en: Elche, Benidorm, Ibi, Villarreal, Vinaroz, Paterna, Torrent, Gandía y Alcira, dependientes de los Institutos de Medicina Legal. La red comarcal de UVFI junto con las tres unidades provinciales, incluyen la totalidad de partidos judiciales de la Comunidad, habiéndose creado por resolución de 3 de junio de 2022 las UVFI de Denia y Sueca. Estas unidades se dotaron de los recursos humanos necesarios para su constitución con profesionales en materia de medicina forense, psicología y trabajo social. También se ha continuado con la acción de refuerzo del personal de los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

Este año 2023 se ha materializado el refuerzo del personal de las UVFI con la contratación de nuevo personal, así como con la efectiva puesta en marcha de las dependencias de la UVFI de Denia prevista para el último trimestre de este año, que contará con una nueva ubicación que incluirá una sala amigable para la realización de las pruebas preconstituidas. También en octubre de 2023 se puso en marcha una guardia específica para los juzgados de violencia sobre la mujer en el partido judicial de Alicante. En relación con el IMLCF de Valencia, se ha creado una unidad completa de UVIF en Valencia y se ha reforzado con otro Técnico en trabajo social en la ya creada primera unidad, a fin de poder dar cobertura a los ya existentes cinco Juzgados de Violencia sobre la Mujer.

La nueva organización dotó a todos los partidos judiciales de los mismos recursos, superando el actual modelo provincial de unidades de valoración forense integral en materia de violencia sobre la mujer. Este hecho ha determinado una mayor especialización por parte de los peritos, que tienen dedicación preferente en esta materia.

Desde mayo de 2021 se cuenta con una Guía de actuación de las UVFI de la Comunitat Valenciana. Es un nuevo instrumento con el que combatir mejor la violencia sobre la mujer y ayudar a prevenirla. El nuevo manual contiene el protocolo de solicitud de informes por parte de los jueces para valorar a mujeres e hijos en situación de riesgo por violencia y a sus potenciales agresores. Es una Guía que permite realizar unos informes de alta calidad, con una base científica y una metodología previamente establecida, que unifica criterios, de manera integral, así como detalles del procedimiento externo e interno de comunicación con los órganos judiciales.

La creación y el desarrollo de las UVFI, que iniciaron su desarrollo para la valoración pericial integral de los casos de violencia sobre la mujer, han permitido que la actividad pericial, en un marco de actuación de tanta complejidad como este, haya mejorado, considerando que su creación y puesta en marcha, con equipos multidisciplinares, es uno de los mayores logros que ha habido en los últimos años dentro de los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses. Su puesta en marcha implicó la implementación de protocolos de actuación, que conjugan ese principio de objetividad e imparcialidad, con el de respeto a la dignidad de las víctimas, interviniendo en todas aquellas cuestiones periciales que puedan ayudar a los operadores jurídicos en la toma de decisiones a lo largo del proceso judicial.

En 2023 se ha dado un paso más y se ha creado la Unidad de Valoración Forense Integral de la Infancia y la Adolescencia. Se ha desarrollado una guía de puesta en marcha de la referida unidad, así como una guía de coordinación interinstitucional cuyos objetivos son: establecer una coordinación entre el ámbito sanitario, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, y el ámbito judicial, con la participación de las OAVD y reducir el número de intervenciones a las que el menor es sometido. En este sentido, cobra especial relevancia la práctica de la prueba preconstituida. Esta prueba obliga a brindar a víctimas vulnerables un trato específico acorde a su situación para garantizar el cumplimiento de sus derechos, apoyo y protección, contar con unas dependencias acordes a las necesidades de los niños, niñas y adolescentes, un entorno físico agradable,

humanizado y adaptado a las necesidades de este tipo de procedimientos ayudará a mejorar el estado físico y mental de las personas que frecuentan dicho espacio.

Finalmente cabe mencionar que, en materia de planta judicial, se han llevado a cabo diferentes acciones para favorecer la especialización y dedicación exclusiva de órganos judiciales competentes en materia de violencia sobre la mujer, así en 2023 se pusieron en marcha cinco nuevos Juzgados de Violencia sobre la Mujer en la Comunitat Valenciana (en Valencia, Alcira, Sueca, Alicante y Elche).

En materia de **atención a las víctimas** la actividad se desarrolla en los siguientes ámbitos:

- Atención y asistencia integral y especializada a las víctimas del delito con especial atención a las víctimas especialmente vulnerables, entre ellas las víctimas de violencia sobre la mujer.
- Asegurar que la ciudadanía sin recursos o grupos vulnerables reconocidos por la Ley 1/1996 puedan acceder al sistema judicial.
- Reforzar la idea de acceso a la justicia integral a través de la mediación basada en la libertad de la ciudadanía y en el derecho a disponer de una forma alternativa, a la hora de abordar los conflictos, en igualdad de condiciones con la vía judicial.

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, ha supuesto un salto cuantitativo y cualitativo en la asistencia que, hasta febrero de 2018, se prestaba a las víctimas a través de FAVIDE. Así, frente al anterior modelo basado en un tipo de asistencia únicamente jurídica, el modelo actual permite a las víctimas contar con equipos multidisciplinares de atención en los que se integran también profesionales de la psicología y del trabajo social.

La puesta en marcha 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 186 profesionales y con 37 oficinas en la actualidad plenamente operativas, que la convierte en la mayor Red de oficinas de España. Así, se ha pasado de 17 oficinas en febrero de 2018 a las 37 en 2023 (5 en Castellón, 19 en Valencia y 13 en Alicante). Todo ello ha permitido la atención a 27.671 víctimas del delito en 2022, y 16.860 entre enero y junio de 2023. De las 14.335 a las que se les ha podido abrir un expediente de atención, se dispone de sus datos sociodemográficos para analizar, y se desprende que el 92,45 % son mujeres.

El número de mujeres atendidas durante los cinco primeros años de funcionamiento de la Red de la Generalitat de Oficinas de Asistencia a Víctimas del Delito (desde 2018 hasta 2022) es de 55.450. En el primer semestre de 2023 han sido atendidas 13.252 mujeres.

Desde enero de 2023, las oficinas de la Red prestan el servicio de asistencia en denuncias a través de la atención de los técnicos de las OAVD que, bien telefónicamente, bien presencialmente cuando las circunstancias que concurren en las víctimas lo aconsejan, atienden en comisarías o juzgados de guardia a las víctimas en el momento previo a presentar la denuncia. Se trata de un sistema que integra todos los recursos que están a disposición de la víctima desde antes de que se presente la denuncia, para que ésta se sienta acompañada; cuando se formalice, para disponer de la máxima información, garantizar el acompañamiento de la víctima no solo con todos los recursos jurídicos sino también psicológicos y sociales, y de la pericia profesional especializada para una adecuada valoración del riesgo.

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 incrementando la especialización de los 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 ha complementado la realización de cursos dentro de la oferta publicada por el Instituto Valenciano de Administración Pública (IVAP) dirigidos exclusivamente a personal de la GVA dependiente de Función Pública.

Hasta 2023, se han suscrito convenios de colaboración con el Consejo Valenciano de Colegios de Abogados y el Consejo Valenciano de Colegios de Procuradores de la Comunitat Valenciana, para realizar actuaciones relacionadas con cursos de formación y divulgación en materia de, entre otras, mediación y asistencia a las víctimas del delito, en especial violencia sobre la mujer.

Además, en la actualidad se cuenta con tres Oficinas de Denuncias y Asistencia a las Víctimas de Violencia de Género (ODAVVG): una en Valencia, otra en Castellón y la tercera en Alicante. La primera fue puesta en marcha en 2019. La de Castellón está en funcionamiento desde junio de 2022 y en Alicante comenzó su andadura en noviembre de ese mismo año. Se trata de un proyecto que cuenta con la colaboración del Ministerio del Interior y pone a disposición de las víctimas un nuevo servicio donde poder denunciar a sus agresores ante un equipo de policías, psicólogos y trabajadores sociales especializado en violencia sobre la mujer.

Por otra parte, desde el año 2019 está funcionando el "Servicio de Traslados" de víctimas de partidos judiciales. En la actualidad, desde el 6 de mayo de 2021, este servicio, que se realiza 24h diarias los 365 días del año, se ha extendido al resto de provincias y partidos judiciales de la Comunitat Valenciana. Las víctimas de violencia sobre la mujer que residan o se encuentren en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana, en cualquier momento del procedimiento judicial

(incluso antes de interponer la denuncia y con posterioridad a la celebración de la vista), pueden utilizar el servicio de traslados. Desde 1 de enero de 2019 hasta diciembre de 2022 se han realizado 3.002 traslados.

La línea gratuita de atención telefónica "900505550" es un servicio telefónico que funciona 24 horas, 365 días al año. Se puso en funcionamiento en mayo de 2021. Proporciona información sobre las OAVD, concerta cita previa y gestiona los servicios de traslados. Atiende un gran número de llamadas (11.486 hasta diciembre de 2022).

En 2022 se amplió la dotación de personal de la red de oficinas con la incorporación de **tres equipos multidisciplinares itinerantes**. Cada uno de los tres equipos está compuesto por letrado/a, psicólogo/a y trabajador/a social y su misión consiste, además de proporcionar refuerzo en las OAVD con mayor carga de trabajo, prestar servicio en las **Oficinas de Proximidad** de Asistencia a Víctimas del Delito. Estas constituyen otro servicio puesto en funcionamiento en 2023 con especial incidencia en la población femenina, pues las mujeres son las principales usuarias de estos recursos de asistencia a víctimas por ser el sector poblacional más veces objetivo de delitos.

Así mismo, en 2022 continuaron realizándose actuaciones en el marco del Foro Valenciano para la Abolición de la Prostitución.

En materia de **asistencia jurídica gratuita**, se ha consolidado un nuevo modelo de justicia gratuita, que otorga mayor cobertura y recursos para el acceso, en condiciones de igualdad, al sistema jurisdiccional, caracterizado por:

- Turnos especializados, en aquellos colegios en los que el número de profesionales lo permita, además del turno especializado en víctimas en quienes concurren circunstancias de especial vulnerabilidad que requieren necesidades especiales de protección, conforme la Ley 4/2015, de 27 de febrero del Estatuto de la Víctima del Delito.
- Servicios de orientación jurídica que funcionan en coordinación con las oficinas de ayuda a las víctimas del delito en todos los casos en que exista una víctima, a fin de facilitarle el acceso inmediato de letrada o letrado del turno de oficio y el inicio del expediente para la solicitud del beneficio de justicia gratuita.

Además, con la entrada en vigor del nuevo Reglamento de asistencia jurídica gratuita (aprobado mediante Decreto 175/2021, de 29 de octubre), se mejora la prestación del servicio mediante:

- Asistencia inicial y previa, con carácter previo a la vía judicial, de profesionales de la procuraduría para víctimas de violencia sobre la mujer.
- Profesionales especializados para colectivos vulnerables.

- Nuevo turno de oficio especializado para personas menores de edad víctimas de violencia.
  
- Creación de nuevos módulos y bases de compensación económica, para atender a la mayor dedicación y especialización que exige la prestación de los servicios de asistencia jurídica gratuita, en particular la asistencia ordinaria a personas especialmente vulnerables que sean víctimas de los delitos previstos en el apartado h) (antes g) del artículo 2 de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita.
  
- Mejora de los módulos y bases de compensación económica. Se han incrementado las cuantías de los módulos para compensar adecuadamente el servicio prestado por los profesionales de la abogacía y la procura, en particular, el trabajo realizado en favor de las personas más desfavorecidas.
  
- Simplificación de trámites.

Cabe señalar que con el fin de mejorar la calidad de la prestación del servicio de asistencia jurídica gratuita por parte de los profesionales, se han suscrito en el año 2023 convenios de colaboración con el Consejo Valenciano de Colegios de Abogados y el Consejo Valenciano de Colegios de Procuradores de la Comunitat Valenciana, y que 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.

En cuanto a la **mediación**, la Ley 24/2018, de 5 de diciembre, de la Generalitat, de mediación de la Comunitat Valenciana, regula este método alternativo de solución de conflictos, poniendo a disposición de la ciudadanía el recurso de la mediación dentro del proceso judicial o como alternativa a este.

A pesar de que la normativa no contempla su aplicación en situaciones de conflicto que tengan como origen la violencia sobre la mujer, el desarrollo reglamentario de la regulación integral de la mediación, contenida en el Decreto 55/2021, de 23 de abril, del Consell, de aprobación del Reglamento de mediación de la Comunitat Valenciana, facilitará a las mujeres una vía más próxima y rápida y menos costosa de resolución de conflictos, a nivel familiar, laboral, penal, administrativo, contencioso-administrativo o civil, dejando abierta la posibilidad de acudir en cualquier caso a la vía judicial.

En materia transversal, el **programa Dirección y Servicios Generales** 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.



En materia de contratación, cabe indicar que en los Pliegos tipo elaborados por la Junta de Contratación de la Conselleria de Hacienda, Economía y Administración Pública y aprobados por esta Conselleria a lo largo de los meses de junio y julio del año 2023, consta información sobre las obligaciones relativas a la igualdad, así como respecto a las consultas que pueden acordar las mesas de contratación sobre el cumplimiento de las especificaciones técnicas del pliego en materia de igualdad. De la misma manera se contemplan las obligaciones del contratista respecto a esta materia recogidas en la legislación vigente, cuyo control corresponde, como en toda ejecución, a la unidad proponente o en su caso al organismo responsable designado por ésta.

Respecto a la **Prevención de Incendios Forestales**, el programa presupuestario incide en actuaciones que disminuyan el número de incendios forestales y minimicen la superficie afectada por incendios, acercando además esta problemática a la ciudadanía mediante la concienciación y sensibilización, promoviendo hábitos y prácticas sostenibles como la ganadería extensiva.

En algunas de las actuaciones que se realizan para mitigar esta problemática, como en el voluntariado ambiental en prevención de incendios, el servicio de vigilancia preventiva o las charlas de concienciación que se realizan por este centro gestor, se entiende que el papel de la mujer en el medio rural es fundamental y que fijar población en zonas con graves problemas de despoblamiento es prioritario y depende, en cierta medida, de que las mujeres tengan oportunidades.

Por ello se realiza seguimiento de los puestos de trabajo para mujeres, de mujeres que participan en proyectos de voluntariado y de mujeres oyentes en charlas de concienciación, con la intención de que estos indicadores mejoren a medio plazo.

En materia de **Emergencias, Protección Civil y Extinción de Incendios**, cabe destacar, desde la perspectiva de la violencia sobre la mujer, el servicio telefónico único de emergencias 112CV, que ofrece un tratamiento prioritario a las llamadas procedentes de mujeres incluidas en programas de protección por violencia sobre la mujer. 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.

Desde 2017, gracias a la colaboración del 112CV con el servicio telefónico (ATENPRO), una media de más de 1.100 llamadas realizadas al teléfono de emergencias a causa de violencia sobre la mujer ha recibido una atención prioritaria, a las que se deben añadir las más de 500 llamadas anuales que se derivan desde el teléfono 016 y las cerca de 100 desde los centros mujer 24 horas.

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.

Finalmente, la incorporación en operación en 2023 del sistema ES Alert o 112 inverso, que permite el envío de mensajes de alerta a todos los móviles de una determinada área, refuerza la capacidad operativa.

En materia de **Seguridad Pública: Policía de la Generalitat y Policía Local** (programa 222A00), cabe destacar:

En cuanto a la coordinación de los cuerpos de policía local de la Comunitat Valenciana hay que 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.

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 ODAVVG y los Grupo de Menores.

Las ODAVVG, 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 35 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 durante el último año se hayan firmado un total de cuatro 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 uno con Policía Nacional 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. Entre sus competencias se encuentra las retiradas e ingresos de menores en centros de protección y el traslado de mujeres víctimas de violencia a requerimiento de entidades como el Centro Mujer 24 horas.

Por su parte, el **IVASPE** 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 incorporan la formación obligatoria en materia de violencia sobre la mujer, de manera que se asegura que todos los agentes que acceden al cuerpo cuentan con una formación inicial básica. Esta formación también resulta obligatoria para el personal interino y está incluida en el curso previo.

A estas acciones formativas básicas, se suman 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. Así, dentro de la formación realizada aparece el curso "Protección de personas en situaciones de riesgo o amenaza (PSR)" con una parte específica dedicada a los casos de violencia sobre la mujer.

Este tipo de violencia 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 abarcan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en un sentido amplio e incluye también la prostitución y la explotación sexual.

En cuanto a la empresa pública **Sociedad Valenciana de Gestión Integral de Servicios de Emergencia (SGISE)**, 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 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.

La aprobación e implementación del I Plan de Igualdad en la 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 cuantitativos 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 de las 70 medidas establecidas en el I Plan de Igualdad durante su implementación a lo largo del periodo 2023-2026.

## **2. LÍNEAS ESTRATÉGICAS DESTACADAS Y SU RELEVANCIA EN LA MATERIA OBJETO DE ESTE INFORME**

Las distintas actuaciones, medidas y proyectos llevados a cabo por esta Conselleria para conseguir una justicia más eficaz, un marco de convivencia más seguro y unos recursos públicos mejor administrados han ido acompañadas de un aumento del presupuesto, permitiendo con ello poner en marcha un ambicioso programa que pivota sobre tres elementos: más recursos, más coordinación y más formación.

Esta Conselleria, competente en organizar, ejecutar y controlar la política de la Generalitat en materia de atención a las víctimas del delito, está trabajando para mejorar los mecanismos de respuesta institucional en el ámbito judicial y en el que todas las instituciones públicas, todos los operadores jurídicos y toda la sociedad civil trabaja conjuntamente para erradicar la violencia a las víctimas del delito. Es fundamental proporcionar a la víctima, desde el primer momento, las medidas de atención, garantía y protección integrando no solo todos los recursos, sino toda la información disponible que permita una adecuada valoración del riesgo.

Entre las diferentes líneas estratégicas se destacan las siguientes:

- Las oficinas OAVD. Se ha ampliado la red para disponer de una oficina en cada uno de los partidos judiciales de la Comunitat, con profesionales del derecho, psicología y trabajo social. Con 37 oficinas en la actualidad plenamente operativas es la mayor red de oficinas de España.
- Las oficinas ODAVVG. En la actualidad se cuenta con tres oficinas: una en Valencia, otra en Alicante y otra en Castellón.
- Acceso universal a la justicia sin que el lugar de residencia implique un nivel de prestación inferior. Para ello se han extendido servicios a lo largo de todo el territorio autonómico a través de mecanismos como la comarcalización (Unidades de Valoración Forense Integral del Riesgo, Gabinetes Psicosociales Comarcales), la justicia de proximidad, y el traslado de víctimas a las instalaciones de los juzgados y demás servicios.

- Asistencia jurídica gratuita y turno de oficio, que otorga mayor cobertura y recursos para el acceso, en condiciones de igualdad, al sistema judicial y a los Colegios de Abogados y de Procuradores de la Comunitat Valenciana
- Plan de Igualdad de justicia. Desarrollo y seguimiento del I Plan y elaboración del II Plan.
- Formación. Se fomenta la formación especializada para el personal funcionario de la Administración de Justicia (gestores, tramitadores auxilio) y también para forenses, psicólogas/os, trabajadoras/es sociales, jueces, magistrados, fiscales y letrados de la Administración de Justicia, así como para los 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.), a través del IVAP, del IVASPE y mediante convenios de colaboración.
- 112 CV. El servicio telefónico 112CV ofrece un tratamiento prioritario a las llamadas procedentes de mujeres incluidas en programas de protección por violencia sobre la mujer para minimizar los tiempos de atención de las llamadas y aumentar la calidad en la respuesta, en colaboración con el servicio telefónico (ATENPRO), un servicio del Ministerio de Igualdad, que utiliza tecnologías de comunicación telefónica móvil y de tele localización.

Además, 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.

- I Plan de Igualdad en la SIGSE. Se ha aprobado y se está implementado el I Plan de Igualdad en la Sociedad Valenciana de Gestión Integral de los Servicios de Emergencias

### 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 1.1.3	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
<b>Objetivo 9.1</b>	<b>Desarrollo del Plan de Igualdad de la Administración de Justicia de la Comunitat Valenciana.</b>		
Actuación 9.1.1	Efectuar el seguimiento del Plan de Igualdad de la Administración de Justicia.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Comisiones de seguimiento	Número	1
<b>Objetivo 9.2</b>	<b>Formar al personal de la Administración de Justicia, forenses, psicólogas/os, trabajadoras/es sociales, magistrados, fiscales y letrados de la administración de Justicia en materia de violencia sobre la mujer.</b>		
Actuación 9.2.1	Formación para personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia (gestores, tramitadores auxilio), forenses, psicólogas/os, trabajadoras/es sociales, jueces, magistrados, fiscales y letrados de la Administración de Justicia en materia de violencia sobre la mujer.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Cursos de formación para personal funcionario de la Administración de Justicia (gestores, tramitadores auxilio), forenses, psicólogas/os, trabajadoras/es sociales, jueces, magistrados, fiscales y letrados de la Administración de Justicia en materia de violencia sobre la mujer.	Cursos	5
2	Personal formado en la materia a personal funcionario al servicio de la de la Administración de Justicia (gestores, tramitadores auxilio), forenses, psicólogas/os y trabajadoras/es sociales.	Personas formadas	2.500

#### **Programa 112F00 Atención a las Víctimas y Acceso a la Justicia**

<b>Objetivo 4.2</b>	<b>Asegurar la prestación de asistencia jurídica gratuita especializada, en especial en materia de violencia sobre la mujer, menores, extranjería y situaciones de especial vulnerabilidad, entre otras.</b>		
Actuación 4.2.1	Realizar acciones formativas especializadas, entre otras, en materia de violencia sobre la mujer.		
Actuación 4.2.2	Realizar actuaciones para ampliar el turno de oficio de violencia sobre la mujer, para que las víctimas puedan recibir una asistencia jurídica adecuada.		
Actuación 4.2.3	Realizar actuaciones para proporcionar asistencia jurídica gratuita especializada, en especial en materia de violencia sobre la mujer, menores, extranjería y situaciones de especial vulnerabilidad, entre otras.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Acciones formativas especializadas	Cursos	15

Objetivo 6.1	Prestar asistencia a las víctimas, a las personas testigos y a cualquier otra persona en situación de riesgo como consecuencia de su contacto circunstancial con el delito y, en especial, a personas en situación de especial vulnerabilidad, entre ellas a las mujeres víctimas de violencia sobre la mujer, mediante un servicio de carácter público, gratuito, accesible, multidisciplinar e integral, a través de las Red de la Generalitat de Oficinas de Asistencia a las Víctimas el Delito (OAVD).		
Actuación 6.1.1	Potenciar, reforzar y ampliar los servicios que integran la Red de OAVD		
Actuación 6.1.2	Garantizar una asistencia a las víctimas de carácter individualizado, integral e interdisciplinar en las áreas jurídica, psicológica y social.		
Actuación 6.1.3	Realizar campañas de información y difusión de la existencia, acceso a servicios de las OAVD, y de las ODAVVG.		
Actuación 6.1.4	Impulsar actuaciones y medidas contra la trata de mujeres con fines de explotación sexual.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Potenciar, reforzar y ampliar los servicios que integran la Red de OAVD.	Actuaciones	3
2	Garantizar una asistencia a las víctimas de carácter individualizado, integral e interdisciplinar en las áreas jurídica, psicológica y social.	Número de víctimas asistidas	20.000
3	Realizar campañas de información y difusión sobre la existencia, acceso a servicios de las OAVD, y de las ODAVVG.	Número de campañas	1
4	Impulsar, actuaciones y medidas contra la trata de mujeres con fines de explotación sexual	Actuaciones	2
Objetivo 6.4	Promover acciones formativas en materia de asistencia a las víctimas del delito.		
Actuación 6.4.3	Garantizar la formación específica en materia de violencia sobre la mujer.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
3	Acciones de formación específica en materia de violencia de sobre la mujer	Número de acciones formativas	4
Objetivo 6.5.	Establecer instrumentos de coordinación y colaboración con Administraciones Públicas, organismos y entidades públicas y privadas, competentes en materia de víctimas del delito.		
Actuación 6.5.1	Realizar la coordinación y seguimiento de las Oficinas de Proximidad de Asistencia a las Víctimas del Delito.		
Actuación 6.5.2	Participar en mesas de seguridad de los municipios y/ o comarcas en las que se encuentren las OAVD.		

Actuación 6.5.3	Participar en reuniones de coordinación y grupos de trabajo en materia de víctimas del delito.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Acciones de coordinación y seguimiento de las Oficinas de Proximidad de Asistencia a las Víctimas del Delito.	Número actuaciones	2
2	Participación en mesas de seguridad de los municipios y/ o comarcas en las que se encuentren las OAVD	Número reuniones	20
3	Participación en reuniones de coordinación y grupos de trabajo en materia de víctimas del delito	Número reuniones	10

**Programa 141B00 Dirección y Servicios Generales**

Objetivo 1.6	Incorporar la transversalidad de género en las políticas del departamento.		
Actuación 1.6.1	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	Número de anteproyectos o proyectos normativos, planes y programas de actuación del Departamento que incluyen cláusulas de igualdad de género	Número	4
2	Porcentaje, sobre el total, de anteproyectos o proyectos normativos, planes y programas de actuación del Departamento que incluyen cláusulas de igualdad de género	%	30
3	Número de informes de impacto de género remitidos a la Unidad de Igualdad para su asesoramiento y validación.	Número	4
4	Porcentaje de bases reguladoras de subvenciones y ayudas, becas, etc. que, sobre el total, incluyen cláusulas de igualdad de género	%	30
5	Porcentaje de convenios firmados por el departamento que, sobre el total, incorporan cláusulas de igualdad	%	30
Objetivo 1.7	Fomentar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la contratación		
Actuación 1.7.1	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



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	%	50
<b>Objetivo 1.8</b>	<b>Fomentar la comunicación no sexista e inclusiva en el ámbito interno y hacia la ciudadanía</b>		
Actuación 1.8.1	Uso de lenguaje no sexista e inclusivo en la comunicación del Departamento		
<b>Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Valor</b>
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	1
2	Número de textos remitidos a la Unidad de Igualdad para la supervisión del uso de un lenguaje no sexista e inclusivo.	Número	4

**Programa 442F00 Prevención Incendios Forestales**

<b>Objetivo 1.1</b>	<b>Disminuir el número de incendios forestales por causas humanas.</b>		
Actuación 1.1.3	Fomento del voluntariado en prevención de incendios forestales		
Actuación 1.1.5	Plan de vigilancia preventiva		
<b>Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Valor</b>
2	Subvenciones de proyectos de voluntariado medioambiental	Proyectos subvencionados	80
5	Unidades de prevención gestionadas	Unidades	122
9	Personal voluntario medioambiental	Número de personas	1800
10	Personal voluntario medioambiental: participación mujeres y hombres.	Ratio mujeres hombres	1
11	Personal trabajador Unidades de prevención	Número	498
12	Personal trabajador Unidades de prevención: participación mujeres y hombres	Ratio mujeres hombres	0,47

Objetivo 3.1	Acercar la problemática, concienciación y sensibilización de los incendios forestales y su prevención a la ciudadanía y promover hábitos y prácticas sostenibles		
Actuación 3.1.1.	Sensibilización, concienciación y divulgación de las buenas prácticas medioambientales a todos los colectivos sociales, encaminadas a la prevención de incendios forestales		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Campañas de concienciación y sensibilización en materia de prevención de incendios en la interfaz urbano-forestal	Acciones	25
3	Personas oyentes en campañas de concienciación y sensibilización	Número	400
4	Personas oyentes en campañas de concienciación y sensibilización: participación mujeres y hombres	Ratio mujeres hombres	1

**Entidad 0107 Agencia Valenciana de Seguridad y Respuesta a las Emergencias (AVSRE):**

**Programa 221B00 Emergencias, Protección Civil y Extinción de Incendios**

Objetivo 1.1	Elaboración, implantación y actualización de los planes de emergencia frente a los riesgos, cuya competencia ostenta la Generalitat. Dirección de los planes y de los recursos en caso de emergencias por los riesgos mencionados. Coordinación y gestión integrada de emergencias. Velar por la integridad de personas y bienes en situaciones de emergencia, con el fin de minimizar las consecuencias de los daños que puedan ocasionarse		
Actuación 1.1.1	Elaboración y programación de cursos para personal de bomberos, brigadas, escala técnica de protección civil, voluntariado de protección civil y otro personal de los servicios de emergencia.		
Actuación 1.1.5	Coordinación de recursos y comunicaciones para los casos de emergencia en la Comunitat Valenciana. Gestión del teléfono único de emergencias 112.		
Actuación 1.1.14	Implementación del Plan de Igualdad del personal del 112.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
28	Aplicación de protocolos específicos a la tramitación de llamadas telefónicas recibidas a causa de violencia sobre la mujer	Protocolos (%)	99
29	Estadísticas de llamadas atendidas de violencia sobre la mujer correctamente clasificadas	%	99
30	Implantación del Plan de Igualdad Personal 112	%	100

**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	4
2	Actuaciones policiales con mujeres y menores.	Servicios	28.000

**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 sobre la mujer	Disposición	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 sobre la mujer, incluidos en el título de experto de la Universidad de Alicante.	Proyectos	10

**Entidad 0114 Sociedad Valenciana Gestión Integral de Servicios de Emergencias**

Objetivo 2	La societat tindrà per objecte l'exercici de les actuacions necessàries per a la prestació del servei públic essencial de bombers forestals així com els serveis de protecció civil i gestió de emergències a través de qualssevol mitjans personals i materials, sota la planificació, control, supervisió i coordinació de l'Agència Valenciana de Seguretat i Resposta a les Emergències o l'òrgan o organisme públic amb competències en matèria de resposta a les emergències i sense que puga disposar de facultats que impliquen el exercici de potestats administratives; tot això en els termes previstos per Llei 13/2010, de 23 de novembre, de la Generalitat, de protecció civil i gestió d'emergències i normativa de desenvolupament. Entre estes actuacions es troba: a) La gestió de recursos humans i materials i de les necessitats logístiques necessàries. b) La gestió dels contractes i instruments per als estudis, projectes, construcció, adquisició o explotació, derivades de les necessitats logístiques, així com l'exercici d'aquelles activitats preparatòries, complementàries o derivades de les anteriors.		
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 DE LOS RESULTADOS ESPERADOS EN FUNCIÓN DE LA EVOLUCIÓN RECIENTE Y DE LAS ACTUACIONES EN MARCHA**

Con relación a los resultados esperados como consecuencia de las acciones en marcha o las que se emprendan a través del Presupuesto del ejercicio 2024, cabe destacar las siguientes:

En **materia de Justicia**, se va a seguir avanzando en la ejecución del Plan de Infraestructuras Judiciales para dotar a los edificios judiciales de los recursos necesarios para que los ciudadanos puedan comparecer de forma adecuada a su dignidad y preservando su intimidad,

asegurando, especialmente la separación de la víctima o el testigo con el agresor cuando coincidan en las dependencias judiciales; se va a acometer la elaboración del II Plan de Igualdad de Justicia teniendo en cuenta las conclusiones de la Comisión de Seguimiento del I Plan, y se va a continuar formando al personal al servicio de la Administración de Justicia (gestores, tramitadores auxilio), forenses, psicólogos, trabajadores sociales, jueces, magistrados, fiscales y letrados de la Administración de Justicia en materia de violencia sobre la mujer.

Respecto a la **atención a las víctimas**:

- En relación con la formación, como en años anteriores, en el año 2024, se va a seguir apostando por la formación continua y especializada del personal de la Red de la Generalitat de Oficinas de Asistencia a las Víctimas del Delito (OAVD).
- En materia de seguridad, en el ejercicio 2022 la cifra global de actuaciones de acompañamiento de víctimas fue de 6.535; algo más del 8% del total de las actuaciones de las OAVD ese año.

En 2024 se actuará en consonancia con la evolución de actuaciones que se hayan producido en 2023, de las que aún no se disponen de los datos.

Con **carácter transversal**, se espera reforzar la presencia del principio de igualdad y oportunidades en toda la actuación de la Conselleria. Y en concreto, en materia de contratación a través de la elaboración del Anexo I de los Pliegos, se fijarán las especificaciones técnicas que contemplen medidas concretas en materia de igualdad.

En **materia de seguridad pública** en el ejercicio 2022 la cifra global de actuaciones de acompañamiento y protección de menores y mujeres fue de 27.417. Actualmente se espera un incremento en las actuaciones relativas a mujeres víctimas de violencia tras la reciente apertura de la ODAVVG en la ciudad de Castellón y Alicante esta última en el mes de noviembre de 2022, por lo que se mantiene para 2024 la previsión de 28.000 servicio en actuaciones policiales con mujeres y menores.

En el ámbito de las **emergencias** se mantendrá la atención prioritaria que el teléfono único de emergencias 112 presta en casos de violencia sobre la mujer, para lo cual se continuará con la colaboración permanente con los servicios de ATENPRO y el resto de 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 incorporación en 2023 de sistemas inteligentes de gestión, análisis y explotación de datos está permitiendo la clasificación de estas llamadas según la índole específica de su origen, lo que redundará, en adelante, en una mayor precisión a la hora de realizar estadísticas.

Respecto al **IVASPE**, mantendrá para 2024 la formación específica en violencia sobre la mujer e incluirá jornadas de sensibilización dentro del plan de formación anual (al margen de los cursos de acceso a las distintas escalas y categorías de la Policía Local).

En materia de **prevención de incendios**, por parte de la Dirección General de Prevención de Incendios Forestales se realiza un seguimiento presupuestario de los resultados a través de los tres indicadores siguientes:

- En los proyectos de voluntariado ambiental, se espera poder subvencionar 80 proyectos en 2024 y que la ratio de voluntarias respecto a los voluntarios siga estando en 1.
- En las unidades de prevención de incendios que realizan su labor de vigilancia a lo largo de todo el territorio de la Comunitat Valenciana, se sigue la evolución de las trabajadoras. Este centro gestor entiende fundamental para frenar el despoblamiento en zonas de interior que mujeres trabajadoras puedan establecerse y formar sus familias en el medio rural. La ratio de mujeres aumenta ligeramente con respecto a 2023.
- En la campaña de concienciación y sensibilización en materia de prevención de incendios en la interfaz urbano-forestal se espera realizar 25 acciones/charlas en urbanizaciones de la Comunitat Valenciana, y que la ratio de mujeres oyentes respecto a los voluntarios siga estando en 1.

Por último en relación con las actuaciones de la **SGISE**, destacan el conjunto de medidas que ya se han puesto en marcha en el ámbito de la igualdad que, junto a las que está previsto implementar durante el 2024, deben suponer una mejora en la consecución del objetivo de la igualdad: acciones formativas en igualdad- a las que ya han asistido 630 personas de la plantilla, 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.

### **3.6. SECCIÓN 08. MEDIO AMBIENTE, AGUA, INFRAESTRUCTURAS Y TERRITORIO**

La selección de los programas se ha realizado a la baremación, según los criterios 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 alto el programa 511A00 Dirección y Servicios Generales, por su capacidad de transversalidad y de palanca para la igualdad real y efectiva en el resto de programas; el programa 513C00 ATMV, gestionado por la Autoridad del Transporte Metropolitano de València, que ha realizado un notable esfuerzo para transversalizar la perspectiva de género en sus actuaciones, y que tiene una incidencia claramente directa, ya que da cobertura al Abono Violeta, la iniciativa de la Generalitat para facilitar la gratuidad en los títulos de transporte público de su competencia a víctimas de violencia de género y sus hijos e hijas.

Con un grado de relevancia media resultan los programas 432A00 Urbanismo, 442E00 Ordenación del Territorio y Paisaje, 513A00 Infraestructuras Públicas, 513M00 MRR. Actuaciones Mejora de la Movilidad, 513R00 MRR ATMV y 043 Instituto Cartográfico Valenciano, que incluyen objetivos, actuaciones e indicadores para incorporar y evaluar la igualdad de mujeres y hombres.

El programa 513B00 Planificación, Transportes y Logística se mantiene en nivel bajo, dado que, pese a fijar objetivos y actuaciones con impacto de género, no dispone de indicadores para medir su cumplimiento.

#### **1. 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. Igualmente, 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.

- 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. La práctica urbanística se está abordando de manera multiescalar, interdisciplinaria y participativa, mediante la implantación transversal efectiva de la perspectiva de género, que propicia 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 y 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 ha de partir 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.

- La perspectiva de género se ha de incorporar en los planes de movilidad de forma transversal, en los ámbitos urbanos y en los interurbanos, teniendo en cuenta todas las situaciones de movilidad reducida.

- Necesidad de mantener e impulsar el Abono Violeta en MetroValencia, TramAlacant y TRam de Castelló, que garantiza la gratuidad del transporte en dichos servicios para mujeres víctimas de violencia de género y sus hijas e hijos menores.

## **2. 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.



- 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. La obtención de datos desagregados por sexo a partir de los títulos de transporte permite un mejor diseño de los servicios y que estos se adapten a las necesidades diferentes.
- Mantenimiento de las medidas específicas dirigidas a las mujeres, especialmente las que favorecen a las más vulnerables.

### 3. OBJETIVOS, ACTUACIONES E INDICADORES PARA CADA PROGRAMA PRESUPUESTARIO

#### Programa 511A00 Dirección y Servicios

Objetivo 2.1	Incorporar la transversalidad de género en las políticas públicas del Departamento		
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
2	Porcentaje, sobre el total, de anteproyectos o proyectos normativos, planes y programas de actuación del Departamento que incluyen cláusulas de igualdad de género	%	100
3	Número de informes de impacto de género remitidos a la Unidad de Igualdad para su asesoramiento y validación	Número	18
4	Porcentaje de bases reguladoras de subvenciones y ayudas, becas, etc. que, sobre el total, incluyen cláusulas de igualdad de género	%	100
5	Porcentaje de convenios firmados por el departamento que, sobre el total, incorporan cláusulas de igualdad	%	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.	%	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.	%	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 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	Textos con lenguaje igualitario y no sexista.	%	100

Además, se ha desagregado por sexo los datos de los siguientes indicadores:

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
13	Número de comisiones de servicio: Nº hombres / Nº mujeres.	Número	95
14	Número de prolongaciones en el servicio activo: Nº hombres / Nº mujeres.	Número	15
15	Número de jubilaciones: Nº hombres / Nº mujeres.	Número	35

16	Número de adscripciones provisionales: N° hombres / N° mujeres.	Número	20
17	Número de nombramientos de personal funcionario interino: N° hombres / N° mujeres.	Número	180
18	Número de nombramientos por mejora de empleo: N° hombres / N° mujeres.	Número	50
19	Número de incidencias de permisos y licencias: N° hombres / N° mujeres.	Número	18.000
20	Números de incidencias de vacaciones y otras ausencias: N° hombres / N° mujeres.	Número	23.000

### 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 con perspectiva de género.	Número de jornadas	1

### Programa 442E00 Ordenación del Territorio y Paisaje

Objetivo 6.1	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.	%	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.	%	100

**Programa 513A00 Infraestructuras Públicas**

Objetivo 1.1	Dar apoyo a la logística y la economía productiva integrando la perspectiva de género.		
Actuación 1.1.1.	Desarrollo de corredores infraestructurales integrados, y a la vista del desarrollo de las diversas demandas, con consideración además de la perspectiva de género, ejecución de los tramos que resulten necesarios, en los que su viabilidad económica permita acelerar las inversiones y apoyar al tejido productivo.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
3	Número de áreas de apoyo para el transporte por carretera estudiadas, teniendo en consideración la perspectiva de género.	Número Actuaciones	2
Objetivo 1.2.	Conseguir un patrón más equilibrado de la movilidad, integrando la perspectiva de género		
Actuación 1.2.2.	Adecuación de las zonas de parada de líneas regulares de transporte de viajeros, que incluya la perspectiva de género.		
Actuación 1.2.3.	Adecuación del entorno de las estaciones ferroviarias para la creación de zonas de intercambio modal, que incluya la perspectiva de género.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de actuaciones analizadas, teniendo en consideración la perspectiva de género.	Número	20
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.	%	100
Objetivo 3.2	Realizar acciones específicas encaminadas a la protección del viandante y al ciclista		
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	Número de actuaciones analizadas, teniendo en consideración la perspectiva de género.	Número	10

**Programa 513B00 Planificación, Transportes y Logística**

Objetivo 1.1.	Disponer de un plan de servicios de transporte público que resuelva las necesidades de movilidad con modelos sostenibles que preserven la cohesión social y territorial de forma transparente hacia la ciudadanía, introduciendo la perspectiva de género		
Actuación 1.1.1.	Planificación conjunta de los servicios de transporte contratados por la Generalitat con participación ciudadana.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de proyectos de servicio público aprobados	Número	9
Objetivo 1.2	Potenciación del uso del transporte público		
Actuación 1.2.1.	Planificación de infraestructuras complementarias (paradas, marquesinas e intercambiadores) del sistema de transporte.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de estudios para la planificación de las infraestructuras de transporte complementarias	Número	1
Objetivo 5.2	Conseguir pautas de movilidad más equilibradas, equitativas e integradoras.		
Actuación 5.2.1	Aprobar y ejecutar planes supramunicipales de movilidad		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Planes de movilidad sometidos a información pública	Número de planes	3
2	Planes de movilidad informados	Número de acciones	20
Objetivo 6.1.	Accesibilidad universal de las infraestructuras al servicio de la movilidad, que incluya la perspectiva de género.		
Actuación 6.1.2.	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.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Buenas prácticas en materia de accesibilidad en las actuaciones desarrolladas	Número de actuaciones	2

**Programa 513M00 MRR. Actuaciones de Mejora de la Movilidad**

Objetivo 1.1.	Priorizar el transporte público y los modos no motorizados, como herramienta esencial en la lucha contra el cambio climático, especialmente en ciudades y áreas metropolitanas, integrando la perspectiva de género.		
Actuación 1.1.1.	Actuaciones de movilidad sostenible: intercambiadores de transporte, aparcamientos disuasorios, vías reservadas y prioridad semafórica al transporte público, etc.		
Actuación 1.1.2.	Apoyo a la utilización de modos de transporte más eficientes energéticamente y menos contaminantes.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Aparcamientos disuasorios en proyecto o ejecución.	Número Aparcamientos	3
2	Mejora de la accesibilidad a los nodos de transporte público en licitación/ejecución.	Número Actuaciones	1
Objetivo 1.2.	Potenciar los modos no motorizados, como herramienta esencial en la lucha contra el cambio climático, incluyendo la perspectiva de género.		
Actuación 1.2.1.	Creación de una red peatonal-ciclista en la Comunitat, conectada con el sistema de transporte público, que incluya la perspectiva de género en su diseño.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Vías no motorizadas licitadas y/o en ejecución, que incluyan la perspectiva de género.	Número vías	12

**Programa 513C00 de la Autoridad de Transporte Metropolitano de Valencia (ATMV)**

Objetivo 1.1	Disponer de un plan de servicios de transporte público coordinado.		
Actuación 1.1.1	Planificar conjuntamente redes y servicios.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Proyectos de servicio público vigentes actualizados y licitación de contratos de transporte vinculados a los mismos	Número proyectos de servicio público y contratos	6

<b>Objetivo 1.3</b>	Fortalecer el sistema tarifario integrado.		
Actuación 1.3.1	Simplificar el sistema tarifario e impulsar la integración tarifaria.		
Actuación 1.3.2	Reforzar la colaboración con administración y entidades en materia de integración tarifaria: Renfe Cercanías, Metrovalencia, autobús interurbano y urbano.		
<b>Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Valor</b>
1	Mejoras tarifarias introducidas o en fase de implementación.	Número de medidas	2
2	Número de municipios en cuyo transporte urbano se puede utilizar títulos de coordinación.	Número de municipios	4
<b>Objetivo 2.1</b>	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.		
<b>Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Valor</b>
1	Número de expedientes de autorizaciones o mandatos de adecuación de líneas y servicios.	Número expedientes	3
2	Incorporación de recomendaciones específicas para fomentar la igualdad de mujeres y hombres en cuantos informes y propuestas se realicen.	% estudios, informes y propuestas	100
<b>Objetivo 2.2</b>	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.		
<b>Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Valor</b>
1	Renovación de flota con vehículos menos contaminantes.	Número autobuses	20
<b>Objetivo 2.3</b>	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 de estudios	1
<b>Objetivo 2.4</b>	<b>Promover la investigación e innovación en materia de transporte y movilidad.</b>		
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 de publicaciones	1
<b>Objetivo 3.2</b>	<b>Incorporación de sistemas TIC para la gestión y control de los servicios de movilidad del área metropolitana de Valencia.</b>		
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	Plataforma operacional con la funcionalidad de sistema de ayuda a la explotación (SAE) en Metrobus.	Número de elementos	1
<b>Objetivo 3.3</b>	<b>Incorporación de sistemas TIC para la integración de todos los servicios relacionados con la movilidad en el área metropolitana de Valencia.</b>		
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 modalidad como servicio (MaaS).		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Plataforma operacional con funcionalidad postpago y conexión con APP y web en desarrollo o en servicio.	Número de elementos	1
2	Sistema de información a personas usuarias (SAEIP) que proporcione información de tiempo de llegada a parada a marquesinas, APP y Web.	Número de elementos	1
<b>Objetivo 4.1</b>	<b>Potenciar la integración de los sistemas urbanos en la red metropolitana de transporte.</b>		
Actuación 4.1.1	Avanzar en la consolidación de títulos multi-operador, que incluyan los servicios urbanos, en el área metropolitana de Valencia.		



Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Validadoras, consolas, impresoras, routers y terminales de inspección instaladas y objeto de mantenimiento en Metrobus.	Número de elementos	459
<b>Objetivo 6.1</b>	<b>Inclusión de la perspectiva de género en la contratación de la ATMV.</b>		
Actuación 6.1.1	Incorporar cláusulas para fomentar la igualdad de mujeres y hombres en los expedientes de contratación.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Expedientes de contratación que cuenten en su clausulado con medidas de inclusión de la perspectiva de género.	Porcentaje de expedientes de contratación	100

**Programa 513R00 MRR. Autoridad de Transporte Metropolitano de Valencia**

<b>Objetivo 1.1</b>	<b>Disponer de un sistema de información de transporte integrado.</b>		
Actuación 1.1.1	Instalar Sistema de Ayuda a la Explotación (SAE) en Metrobus.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Plataforma operacional con la funcionalidad de sistema de ayuda a la explotación (SAE) en Metrobus operativo.	Número de elementos	1
<b>Objetivo 1.1</b>	<b>Disponer de sistema de información a personas usuarias.</b>		
Actuación 1.2.1	Instalar plataforma operacional y APP y Web.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Sistema de información a personas usuarias (SAEIP) que proporcione información de tiempo de llegada a parada a marquesinas, APP y Web operativo y en mantenimiento.	Número de elementos	1
<b>Objetivo 1.3</b>	<b>Disponer de sistema de información a personas usuarias.</b>		
Actuación 1.3.1	Instalar plataforma operacional con disponibilidad postpago.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Plataforma operacional con funcionalidad postpago y conexión con APP y web operativa y en mantenimiento.	Número de elementos	1

Objetivo 1.4	Disponer de validadoras, consolas, impresoras, routers y terminales de impresión en Metrobus		
Actuación 1.4.1	Instalar validadoras, consolas, impresoras, routers y terminales de impresión en Metrobus.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Validadoras, consolas, impresoras, routers y terminales de inspección instaladas en Metrobus.	Número de elementos	459

**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.	%	1
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.	%	100

#### **4. 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.

Esta mejora constante en 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.

Se mantiene las medidas específicas dirigidas a las mujeres, especialmente las que favorecen a las más vulnerables, como el "Bono Violeta".

La planificación de transporte público, la oferta y la reordenación de servicios y líneas se realizan haciendo especial 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.

En materia de publicación de datos se atiende específicamente a la necesidad de ofrecer información particularizada por razón de género y desagregada por sexo.

Finalmente, en todas las licitaciones se incorporan cláusulas que fomentan la igualdad.

Se mantiene, en definitiva, 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. Esto supone, por una parte, la respuesta solidaria con las víctimas desde la competencia de la Conselleria, y, por otra parte, el avance en entornos seguros para el ejercicio de la ciudadanía de las mujeres.

### **3.7. SECCIÓN 09. EDUCACIÓN, UNIVERSIDADES Y EMPLEO**

Los diferentes centros directivos de la Conselleria de Educación, 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: 9 programas obtienen una catalogación alta, 10 se clasifican con una relevancia de género media y 5 de los programas se clasifican con una relevancia de género baja.

Se clasifican con un nivel de relevancia de género alta los programas 422A00 Enseñanza Primaria, 422B00 Enseñanza Secundaria, 421B00 Administración de Personal, 422F00 Consejo Escolar de la Comunitat Valenciana, 422H00 Inclusión Educativa, 421E00 Evaluación, Innovación y Calidad Educativa, 422G00 Instituto Superior de Enseñanzas Artísticas de la C.V y 315A00 Condiciones de Trabajo y Administración de las Relaciones Laborales, 322A00 Labora Servicio Valenciano de Empleo y Formación.

Obtienen un nivel de relevancia de género media los programas 422I00 Infraestructuras Educativas, 421C00 Ordenación Educativa, 421F00 Formación del Profesorado, 422C00 Formación Profesional, 422E00 Universidad y Estudios Superiores, 542C00 Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación (I+D+i), 422M00 Mecanismo de Recuperación y resiliencia (MRR) Educación y Formación Profesional, 322M00 Mecanismo de Recuperación y resiliencia (MRR) Empleo y Cooperativismo, 00083 Fundación de la C.V. de Investigación de Excelencia, 315B00 INVASSAT.

Y se quedan en un nivel de relevancia de género baja los programas 421A00 Dirección y Servicios Generales, 421D00 Administración Educativa, 422D00 Promoción del Valenciano y Gestión del Multilingüismo, 421G00 Administración General de Enseñanza y Relaciones Sindicales y 322D00 Promoción del Cooperativismo y de la Economía Social.

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

La Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, en adelante CEUE, es el departamento del Consell al que corresponde ejercer las competencias en materia de educación, formación profesional reglada, universidades, ciencia e investigación, fomento del empleo y de la economía social, formación profesional ocupacional y continua e intermediación en el mercado laboral y trabajo.

Las diferentes áreas de actuación en materia de política educativa, centros y personal docente, política lingüística y gestión del multilingüismo, formación profesional y enseñanzas en

régimen especial, universidades, investigación y ciencia trabajan para garantizar la calidad del sistema educativo valenciano. En definitiva, una educación universal, democrática, abierta y participativa, crítica y creativa, próxima y arraigada al entorno. Una educación de calidad para todas y todos.

La CEUE incorpora 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.

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.

En cuanto a las características de la situación de dicho **personal docente**, cabe señalar que el personal de los centros educativos de la Generalitat presenta una alta tasa de feminización; en el curso 2022-23, más del 69 % de las personas que trabajan en éstos son mujeres (tabla 1), un porcentaje ligeramente superior al de curso anterior. Sin embargo, la distribución por cuerpos no es homogénea, hay cuerpos en los que las mujeres están menos representadas (cuerpo de Inspección y cuerpo de Catedráticos) y en otros cuerpos las mujeres tienen más presencia (cuerpo de maestros/as de primaria 80'71 % y secundaria 60'50 %).

**Tabla 1. Personal docente, por sexo, gestionado por la CEUE**

<b>Personal docente CECE</b>			
<i>Tipo de personal</i>	<i>Sexo</i>	<i>Número</i>	<i>%</i>
<i>Funcionario (de carrera o interino)</i>	<i>Mujer</i>	<i>48.458</i>	<i>69,38</i>
	<i>Hombre</i>	<i>21.366</i>	<i>30,59</i>
	<b>Total</b>	<b>69.840</b>	<b>100</b>

Aun así, progresivamente el cuerpo de Inspección de Educación ha ido aumentando el número de mujeres integrantes del mismo. Actualmente los datos son: 55 % hombres y 45 % mujeres.

Cabe destacar que casi el 65 % 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 (11,57 %), este es menor que el de los hombres, 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 3,26 % 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 2,86 % ocupa esta función frente al 4.16 % 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.

Cabe destacar que el porcentaje de mujeres que acceden a la excedencia por cuidado de familiares (76 %) 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 % (54 % en 2022).

Se observa que las mujeres son quienes más asumen las reducciones de jornada, un 90 % respecto de los hombres que las solicitan (10 %), y un 4 % respecto del total de mujeres docentes.

La Conselleria de Educación, 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, fomentar la incorporación del nivel de 2-3 años en centros públicos y garantizar que la educación de cero a tres años sea gratuita para el próximo curso, asegurar los servicios de transporte y comedor y establecer ayudas para los servicios complementarios y la escolarización no obligatoria, así como mejorar la calidad del servicio que presta el sistema educativo y facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, y avanzar en la compensación de las desigualdades, tanto socioeconómicas como de género.

La **conciliación de las familias** y, por lo tanto, el acceso de las mujeres a los puestos de trabajo es facilitada en la medida en que pueden acceder a los recursos que la Administración pone a disposición de la ciudadanía, como son las ayudas en los comedores escolares, bono infantil, transporte, Banco de Libros o la Formación de Personas Adultas, entre otras.

Con los Programas de Gratuidad y ayudas que ofrece la CEUE se atienden, de manera especial, las necesidades específicas de las familias que padecen especial 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.

**Tabla 2. Destino de las ayudas referidas en el curso 2022/2023**

PRIMARIA (422A00)				
CURSO 2022 - 2023	PERSONAS BENEFICIARIAS			PERSONAS BENEFICIARIAS ESPECIAL VULNERABILIDAD (*)
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
COMEDOR	141.524	67.549	73.975	19.389 (**)
TRANSPORTE	17.101	7.848	9.253	
BONO INFANTIL	31.244	14.996	16.247	176 (***)
GRATUIDAD 2-3 EI MUNICIPALES	7.087	3.407	3.685	
BANCO LIBROS	268.098			

(\*) 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.

Se ha aumentado en 6.739 el alumnado beneficiario de las ayudas de comedor escolar, y en 3.055 el alumnado beneficiario de las ayudas de bono infantil y de gratuidad 2-3 en Escuelas Infantiles Municipales.

También se trabaja para garantizar, por un lado, la escolarización adecuada 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, así como garantizar los servicios de transporte y comedor y establecer ayudas para estos servicios complementarios.

**Tabla 3. Destino de las ayudas referidas en el curso 2022/2023**

PRIMARIA (422A00)				
CURSO 2022 - 2023	PERSONAS BENEFICIARIAS			PERSONAS BENEFICIARIAS ESPECIAL VULNERABILIDAD (*)
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
COMEDOR	8.314	3.938	4.376	19.389 (**)
TRANSPORTE	25.524	12.489	13.035	
BANCO LIBROS	197.271			

(\*) Violencia género, víctimas terrorismo, acogida familiar y RVI

(\*\*) Total Primaria y Secundaria

En cuanto al **alumnado del curso 2023-2024 en centros educativos no universitarios**, según los datos del sistema de información centralizado ITACA, contamos con más de 950.000 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 CEUE 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 CEUE 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, que comporta 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 CEUE continúa apostando firmemente por la **igualdad y la convivencia en los centros** educativos no universitarios de la Comunitat Valenciana. 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.

Las unidades de acompañamiento y orientación (UAO) intervienen con el alumnado escolarizado en la Comunitat Valenciana en centros educativos públicos y privados concertados y en centros públicos de titularidad diferente de la Generalitat. En el curso 2023-2024 se han implementado 81 unidades de acompañamiento cumpliendo con el objetivo marcado, distribuidas en las 23 demarcaciones territoriales de la orientación.



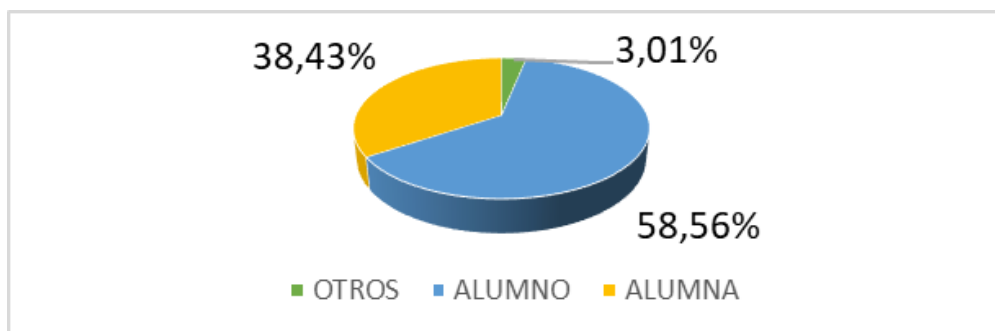
Las intervenciones realizadas por las 81 UAO han tenido como finalidad evitar el abandono escolar prematuro del alumnado de las etapas de Educación Primaria, Secundaria obligatoria, Formación Profesional Básica, y Ciclos formativos de Grado Medio y Bachillerato que sufre mayor nivel de vulnerabilidad, promover su aprendizaje y éxito escolar, colaborar en el diseño e implementación de medidas para la inclusión y garantizarle 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.

Las intervenciones derivadas de la activación inicial han contabilizado un total de 577 alumnos y alumnas a partir de 3er curso de Educación Primaria, alumnado de Educación Secundaria Obligatoria, de Bachillerato y de Formación Profesional. Todos ellos con seguimientos personalizados.

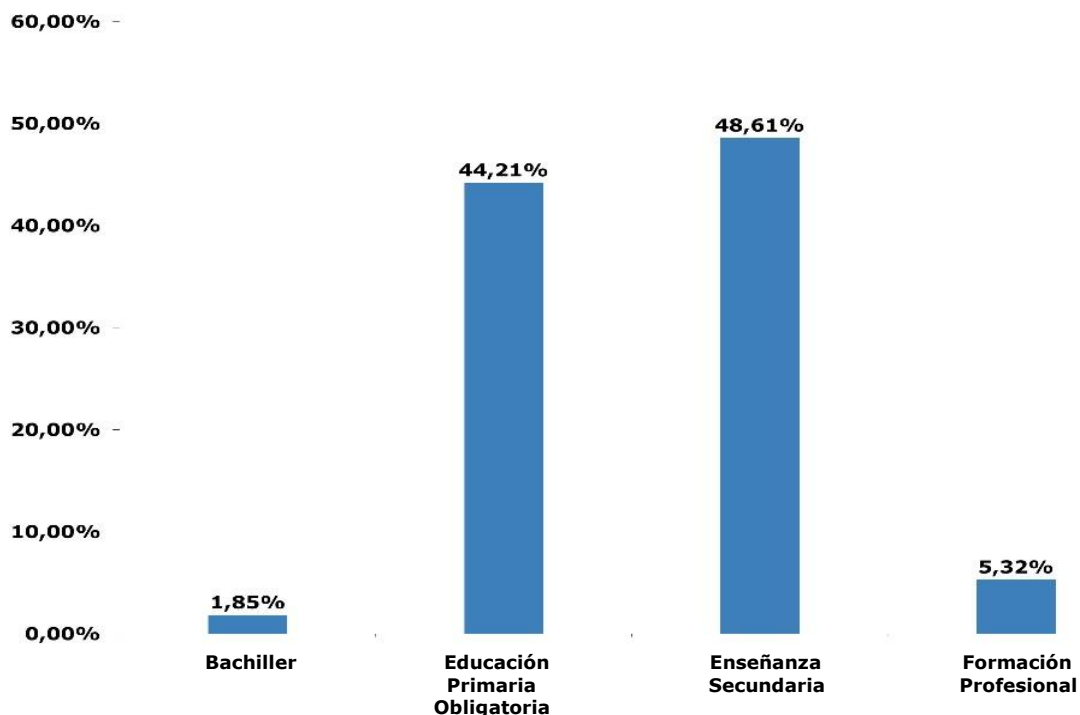
El Gráfico 1 muestra la distribución por género del alumnado atendido por las UAO.

**Gráfico 1. Porcentaje del alumnado del programa por sexo**



El Gráfico 2 muestra el alumnado atendido por las UAO distribuido por etapa educativa.

**Gráfico 2. Porcentaje de alumnado del programa por etapa educativa**



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, coordinadores, 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.

Los decretos que regulan la ordenación y el currículo de las etapas educativas de Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, prevén medidas y actuaciones para que la igualdad de género sea efectiva en el ámbito de la educación.

En referencia a la organización y regulación del procedimiento para establecer o modificar la **jornada escolar**, el establecimiento de una nueva organización de la jornada escolar con la elección y participación de la comunidad educativa da mayores posibilidades para mejorar la convivencia escolar y la conciliación familiar. Teniendo en cuenta los resultados de la consulta a las familias para el curso 2023-24 y considerando el acumulado desde el año 2016, el 56,18 % (773 centros) de los centros sostenidos con fondos públicos que imparten segundo ciclo de Educación Infantil i Educación Primaria en la CV han optado por la jornada continua.

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. Este tipo de actuaciones se llevan a cabo tanto en centros de nueva construcción, eliminando por consiguiente los barracones estructurales, como actuaciones de diversa índole en centros existentes, priorizando tanto la finalización del Plan de eliminación del fibrocemento de los centros docentes públicos, la ejecución del Plan de Accesibilidad en las infraestructuras educativas, la mejora de las instalaciones para fomentar la eficiencia energética, sostenibilidad, espacios coeducativos y los entornos saludables y de confort térmico y la construcción/adequación de aulas de infantil de primer ciclo en los centros de educación de infantil y primaria.

La construcción de nuevas aulas de infantil de primer ciclo permite el incremento de la oferta pública de plazas en este tramo, facilitando el acceso a una educación gratuita en esta etapa de la educación no obligatoria y permitiendo la conciliación de la vida familiar y laboral, ya que el rol de cuidado de los niños y niñas menores de 3 años recae fundamentalmente sobre la mujer. Por lo tanto, el incremento de la oferta pública de plazas en este tramo de edad 0-3 años incide positivamente en la igualdad de género.

En cuanto a la promoción y la **dinamización del valenciano** en el ámbito social, se pretende dirigir esta actividad 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 que se promueven, entre las empresas y las entidades que los piden, los planes de igualdad; entre los participantes que los tienen en las convocatorias de 2022 hay un 16,46 % de las asociaciones, las entidades y las empresas y un 95,04 % de las instituciones (ayuntamientos y universidades).

Desde el Consell Escolar de la Comunitat Valenciana (CECV), se ha trabajado los últimos años para detectar y mejorar el nivel de concienciación de la comunidad educativa respecto de la **coeducación** y velar por el uso de un lenguaje no sexista y por la incorporación de la perspectiva de género a los informes anuales del CECV. Durante el curso 2022-2023 se ha continuado trabajando en la campaña “Descártate de los machismos cotidianos”.

En este sentido, cabe destacar el Plan director de coeducación, impulsado por esta Conselleria y dirigido al sistema educativo no universitario, que tiene como objetivos la coeducación, así como la detección y la prevención de la violencia de género y machista en este entorno. También contiene los instrumentos necesarios para, de manera transversal, integrar la perspectiva de género en el conjunto del sistema educativo.

En el **ámbito universitario**, el acceso a los estudios no contempla ningún tipo de discriminación por razón de género, intentando que se mantenga un equilibrio real sin que exista ningún género supra o infra representado. 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 relación con las **enseñanzas artísticas superiores**, las plantillas de los centros de la Comunitat Valenciana presentan una alta tasa de feminización, más del 80 % de las personas que trabajan son 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 ámbito de la **ciencia y la investigación** se observa una clara necesidad de promover la igualdad de hecho dentro de la comunidad universitaria e investigadora valenciana, donde se potencien las candidaturas del género infrarrepresentado dentro de los procesos de selección para las futuras contrataciones de personal investigador de excelencia. Además, es necesario incorporar el análisis científico de la dimensión de género en todos los proyectos de investigación.

En el **ámbito de las relaciones laborales**, 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 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.

En este **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.

En cuanto a la situación actual, 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.

Si bien se ha conseguido una mejora en los últimos años<sup>6</sup>, todavía permanecen brechas de género en actividad, ocupación y paro en el mercado laboral. Conseguir y mantener un puesto de trabajo a tiempo completo y con contrato indefinido, suele ser más costoso para una mujer que para un hombre, como consecuencia del difícil equilibrio de la vida personal-vida profesional, la mayor dedicación a las tareas de cuidados (doble carga), o el propio el impacto de la maternidad en la carrera profesional.

Los datos de paro de la Comunitat Valenciana han mejorado mucho en el último año con una reducción del 6,8 % del número de personaras registradas como paradas, si bien todavía 327.765 valencianos y valencianas figuran inscritas como personas paradas demandantes de empleo (septiembre de 2023).

La tasa de paro del segundo trimestre del 2023 se sitúa en el 12,4 %, bajando más de medio punto en el último año. La crisis provocada por la pandemia del COVID-19 hizo descender la ocupación en 80.500 personas en solo un año y aumentar los parados en 45.600 personas. Se trataba de una crisis a nivel mundial sin precedentes y las consecuencias de la misma fueron importantes. Sin embargo, las cifras de ocupación han conseguido recuperarse en el último año. Así, con datos de la EPA del segundo trimestre de 2023, se tiene que:

- La tasa de actividad femenina, situada en el 53,3 %, está 10,6 puntos por debajo de la masculina (63,9 %).
- La tasa de paro femenina es del 13,7 %, 2,8 puntos por encima de la tasa de paro masculina (10,9 %).

La precariedad laboral está más acentuada entre las mujeres que entre los hombres:

- Tasa de temporalidad es más alta en las mujeres (20,6 %), frente a la de los hombres (16,1 %).

---

<sup>6</sup> En los últimos 10 años se ha reducido el número de personas paradas en 245.950 (-42,9 %)

- La ocupación a tiempo parcial de las mujeres representa el 25,5 % de la ocupación total femenina. En cambio, la ocupación a tiempo parcial de los hombres solo representa el 8,3 % de la ocupación total masculina.
- La mayor parte de las mujeres están trabajando en el sector servicios, donde se concentra el 87,9 % de toda la ocupación femenina.
- Mayor importancia de la formación académica en la mujer que en el hombre. El 51,6 % de las ocupadas tienen estudios superiores, mientras que este porcentaje entre los hombres baja hasta el 39,2 %.

Por lo que se refiere a la participación en el empleo, cabe decir que la tasa de empleo femenina en la Comunitat Valenciana se sitúa en el 61,1 % (población de 16 a 64 años), si bien en estos momentos (2023) es la más elevada de los últimos 20 años.

Elo significa, en términos económicos, una infrautilización de recursos en la economía, y, por tanto, facilitar su acceso y mejora en el empleo es adecuado para aumentar la prosperidad de un territorio.

En esta línea y para cerrar la brecha en el empleo, la UE ha ampliado el objetivo para 2030 de tener un empleo más inclusivo, con una tasa de empleo del 78 % para toda la población de entre 20 y 64 años, lo que significa, en términos prácticos que el empleo femenino tendrá que crecer tres veces más rápido que el de los hombres, con la finalidad de reducir el gap hasta la mitad (desde el 11 % hasta el 5 %).

Al mismo tiempo, abordar las brechas de género en el empleo representa un reto para las políticas públicas y para las empresas (como empleadoras de la mayor fuerza de trabajo), pero también una oportunidad ya que contribuye al crecimiento, y es probable que genere impactos positivos en la productividad, además de los efectos bien conocidos en la reducción de la pobreza y la mayor inclusión social, y por último, también hacer frente a la reducción de la fuerza laboral que representa el envejecimiento de la población<sup>7</sup>.

En el aspecto de la calidad del empleo hay que tener en cuenta el empleo según el tipo de jornada. Así la gran mayoría de la ocupación en la Comunitat Valenciana es a jornada completa, en un 83,8 %, frente al 16,2 % de ocupados a tiempo parcial.

---

<sup>7</sup> Kingma A., Vandeplass A., 'The Macro-Economic Benefits of Gender Equality', European Economy Economic Brief, European Commission, Directorate General for Economic and Financial Affairs, forthcoming.

Comunitat Valenciana OCUPADOS/AS EPA						
	Jornada Completa			Jornada Parcial		
	2006 2º trimestre	2015 2º trimestre	2023 2º trimestre	2006 2º trimestre	2015 2º trimestre	2023 2º trimestre
Ambos sexos	85,30%	80,70%	83,80%	14,70%	19,30%	16,20%
Hombres	94,30%	89,20%	91,70%	5,70%	10,80%	8,30%
Mujeres	72,20%	70,50%	74,50%	27,80%	29,50%	25,50%
Brecha	-22,1	-18,7	-17,2	22,1	18,7	17,2

Pero sobre todo se evidencia que el 25,5 % de la ocupación femenina lo es a tiempo parcial, frente al 8,3 % de los hombres. Ello significa una brecha de 17,2 puntos. Una situación desfavorable, que se suma a la mayor temporalidad en la que predomina la mujer.

Otro tipo de indicador de la calidad de empleo es el tipo de contratación, ya que el empleo de duración determinada está asociado a más inestabilidad y menor salario.

Así por ejemplo en 2021, una mujer trabajadora de la Comunitat Valenciana ganaba por hora normal de trabajo 14,23 euros frente a los 15,96 euros de un hombre trabajador. Es decir, una diferencia de 1,73 euros (Fuente: Encuesta de Estructura Salarial INE).

Por su parte si observamos la contratación indefinida, como medida de empleo de más calidad, se pone de manifiesto la diferente situación. Así en la CV se observa una menor presencia de la mujer en la contratación indefinida y a su vez una mayor presencia en los contratos temporales.

Comunitat Valenciana POBLACIÓN ASALARIADA EPA						
	Contrato indefinido			Contrato temporal		
	2006 2º trimestre	2015 2º trimestre	2023 2º trimestre	2006 2º trimestre	2015 2º trimestre	2023 2º trimestre
Ambos sexos	63,10%	72,20%	81,80%	36,90%	27,80%	18,20%
Hombres	64,80%	72,60%	83,90%	35,20%	27,40%	16,10%
Mujeres	60,70%	71,70%	79,40%	39,30%	28,30%	20,60%
Brecha	-4	-0,9	-4,5	4	0,9	4,5

Así, los menores ingresos, la mayor concentración en el trabajo a tiempo parcial y las interrupciones de la carrera profesional vinculadas a las responsabilidades asistenciales de las mujeres contribuyen sustancialmente a la brecha de género en las pensiones.

Las brechas laboral y salarial acumuladas a lo largo de toda la vida tienen como resultado una brecha de pensiones aún mayor y, en consecuencia, las mujeres de mayor edad corren más riesgo que los hombres de caer en la pobreza.

En cuanto a la **brecha salarial** entre hombres y mujeres por sectores en la Comunitat Valenciana, de los datos publicados en el informe Gestha<sup>8</sup>, se observa que continúa existiendo en todos los sectores. Además, la crisis sanitaria ha interrumpido la reducción de la brecha salarial que se venía produciendo en los últimos 20 años.

Hay que destacar también la peor situación de la mujer respecto a las ganancias medias anuales en comparación con las de los hombres. Las últimas cifras del INE correspondientes en el año 2021<sup>9</sup>, reflejan que las ganancias medias anuales del hombre son un 20,2% superiores a las de la mujer. Para poder ganar lo mismo que gana un hombre en un año, una mujer tiene que trabajar 61 días más que un hombre.

Aun así, la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha reducido 5,2 puntos porcentuales en los últimos 7 años. (25,4 % en 2014 al 20,2 % en 2021).

Esta tendencia se confirma también en un estudio de FUNCAS<sup>10</sup> de 2022, donde se evidencia que la brecha salarial de género disminuyó en gran parte de la Unión Europea durante la década previa a la pandemia. En España, el descenso ha sido muy notable, y en 2020 (últimos datos disponibles) la retribución media (bruta) por hora trabajada de los hombres superaba en un 8,5 % a la de las mujeres, la mitad que en 2011 (16,8 %).

En España las mayores brechas salariales de género se registran en el sector de actividades administrativas y servicios auxiliares y actividades sanitarias y servicios sociales; y las más reducidas, en los sectores de transporte y almacenamiento y construcción. Ahora bien, desde una perspectiva comparada, España destaca por la reducida brecha salarial en dos sectores: educación (7,9 %) y el de Administración Pública y defensa (10,5 %). Como en otros países, la brecha salarial de género en las industrias extractiva es negativa (la retribución media por hora de las mujeres es superior a la de los hombres), lo que se explica por el hecho de que los varones ocupen masivamente en este sector puestos de trabajo menos cualificados (sobre todo, de operarios).

El **Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo** (INVASSAT). Tiene como objetivos la consolidación de las cifras alcanzadas de **siniestralidad laboral** en la Comunitat Valenciana, aproximándolas a ratios de la UE, promover e impulsar el cumplimiento de la Ley de

<sup>8</sup> [https://www.gestha.es/archivos/actualidad/2022/04-03-2022Anexo\\_VIInforme.pdf](https://www.gestha.es/archivos/actualidad/2022/04-03-2022Anexo_VIInforme.pdf)

<sup>9</sup> Font: INE: Encuesta de Estructura Salarial, anual publicada el 2022

<sup>10</sup> <https://blog.funcas.es/reduccion-de-la-brecha-salarial-de-genero-con-matices/>



prevención de riesgos laborales, mejorar el conocimiento de la prevención de riesgos laborales y del organismo científico-técnico de la Generalitat 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.

En cuanto a la **Promoción del Cooperativismo y la Economía Social**, cabe señalar que 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.

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

La Conselleria de Educación, 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**, cabe destacar las siguientes líneas de actuación como líneas estratégicas en materia de igualdad:

- Análisis y valoración del I Plan de Igualdad de Personal Docente en vigor y la elaboración de un diagnóstico, con el objetivo de incorporar nuevas propuestas que optimicen el II Plan de Igualdad de Personal Docente para el periodo 2023-2027.
- Seguimiento y evaluación del Plan director de coeducación.
- Uso de lenguaje no sexista e inclusivo en la comunicación de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo.
- Elaboración, revisión y actualización de la normativa necesaria para el desarrollo de las etapas educativas de Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Formación de las Personas Adultas.
- El acceso a una educación gratuita en el tramo de la educación no obligatoria 0-3 años, que es una herramienta fundamental para avanzar hacia la igualdad real de género.
- Desarrollo de la atención en programas de gratuidad y ayudas, como son ayudas en los comedores escolares, bono infantil, transporte, Banco de Libros o la Formación de Personas Adultas, entre otras.
- Ampliación de títulos y oferta de plazas en la Formación Profesional, y en especial, de los ciclos formativos de grado superior de promoción de igualdad de género.

- Existencia en cada centro educativo de una persona coordinadora de igualdad y convivencia.
- Creación y activación del Observatorio de la Igualdad y la Convivencia, al servicio de la comunidad educativa y la sociedad valenciana.
- Organización y regulación del procedimiento para establecer o modificar la jornada escolar y la participación de la comunidad educativa.
- Formación del profesorado no universitario en atención a la diversidad del alumnado y compensación de sus desigualdades.
- Implementación de medidas para fomentar la participación de la mujer en los distintos ámbitos y niveles deportivos.
- Planificación de las necesidades de escolarización del alumnado de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Régimen Especial.
- Promoción de planes de actuación para la mejora del alumnado y programas que den respuesta a las necesidades de compensación y desigualdades.
- Consolidación de 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.
- Inclusión la perspectiva de género en la gestión del personal docente y contribuir a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Potenciar la presencia igualitaria de género de la Inspección Educativa en actuaciones representativas de la administración.
- Colaboración con entidades sociales y administraciones públicas para el desarrollo de políticas públicas de inclusión.

En el **ámbito universitario**, cabe señalar que las ayudas al estudiantado contemplan, al margen de los criterios objetivos usados (renta y nota media), que, en caso de empate entre los solicitantes, se primará a los integrantes de grupo que se encuentre infrarrepresentado. Las bases de becas salario contemplarán como grupo especial a las víctimas y/o descendientes de víctimas de violencia de género, exceptuándolas de determinados requisitos de renta y académicos exigidos para la generalidad del estudiantado. Además, destacan los siguientes objetivos en materia de igualdad:

- Atraer y retener el talento de las/os investigadores valencianos mediante su integración en el sistema valenciano de I+D+i, junto con la Fundación de la Comunitat Valenciana

de Investigación de Excelencia – ValER, así como impulsar la formación de futuras investigadoras e investigadores, incorporando al efecto medidas de equilibrio de género.

- Realizar el 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.
- Potenciar la calidad de los servicios públicos de las enseñanzas artísticas superiores en los procesos de innovación educativa y convergencia europea, así como la actividad investigadora en las enseñanzas artísticas superiores, aplicando en ambos casos la perspectiva de género.

Finalmente, en materia de **empleo**, uno de los objetivos de la CEUE es acabar con la brecha salarial entre mujeres y hombres bajo la implementación del concepto de “igual retribución por trabajo, de igual valor” e impulsar programas de fomento de ocupación que promuevan la igualdad de género de las personas desocupadas y su inserción laboral. Así mismo, se fomentan las siguientes líneas de actuación en materia de igualdad:

- Implementar medidas o planes de igualdad en las empresas y el registro obligatorio de todos los planes de igualdad que tengan tal consideración.
- Favorecer la incorporación de las mujeres como socias trabajadoras y su plena participación en los órganos directivos de estas, reforzando las subvenciones para la incorporación de las mujeres como socias en cooperativas y sociedades laborales.
- Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, investigando las áreas relevantes para las mujeres trabajadoras y empresarias, para no subestimar los riesgos laborales a que se exponen, y garantizar que las medidas preventivas que se adopten sean apropiadas.
- Impulsar la desagregación de datos por sexos en todas las estadísticas e investigaciones que se lleven a cabo desde el INVASSAT; y profundizar en el estudio e investigación sobre la realidad social desde una perspectiva de género.

### **3. OBJETIVOS, ACTUACIONES E INDICADORES PARA CADA PROGRAMA PRESUPUESTARIO.**

#### **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	Número de anteproyectos o proyectos normativos, planes y programas de actuación de la Conselleria que incluyen cláusulas de igualdad de género.	Número	4
2	Porcentaje, sobre el total, de anteproyectos o proyectos normativos, planes y programas de actuación de la Conselleria 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	10
4	Porcentaje de bases reguladoras de subvenciones y ayudas, becas, etc. que, sobre el total, incluyen cláusulas de igualdad de género	%	80
5	Porcentaje de convenios firmados por la Conselleria que, sobre el total, incorporan cláusulas de igualdad	%	100
<b>Objetivo 3.2</b>	<b>Fomentar la comunicación no sexista e inclusiva en el ámbito interno y hacia la ciudadanía.</b>		
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 instrucciones/recomendaciones de la Subsecretaría, dirigidas a los centros directivos, en favor del uso de lenguaje no sexista e inclusivo en la comunicación de la Conselleria.	Número	1
2	Número de textos remitidos a la Unidad de Igualdad para la supervisión del uso de un lenguaje no sexista e inclusivo.	Número	100

**Programa 421D00 Administración Educativa**

<b>Objetivo 2.1</b>	<b>Fomentar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la contratación.</b>		
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.	%	10
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	%	10

**Programa 422I00 Infraestructuras Educativas**

Objetivo 1.3	Lograr que los centros públicos alcancen los estándares constructivos adecuados, según el código técnico de edificación, adecuando los centros existentes a los cambios normativos mediante actuaciones de diversa índole y complejidad. Eliminación de fibrocemento y barreras arquitectónicas. Mejora de las instalaciones para fomentar la eficiencia energética, sostenibilidad, espacios coeducativos y los entornos saludables y de confort térmico. Construcción/adecuación de aulas de infantil de primer ciclo en los centros de educación de infantil y primaria. Todo ello mediante obras de gestión propia.		
Actuación 1.3.4	Construcción de aulas de infantil de primer ciclo en los centros de educación infantil y primaria en actuaciones directas de la Conselleria.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Número de aulas de infantil de primer ciclo adecuadas o construidas en los centros de educación de infantil y primaria.	Aulas	10
Objetivo 1.4	Lograr que los centros públicos alcancen los estándares constructivos adecuados, según el código técnico de edificación, adecuando los centros existentes a los cambios normativos mediante actuaciones de diversa índole y complejidad. Eliminación de fibrocemento y barreras arquitectónicas. Mejora de las instalaciones para fomentar la eficiencia energética, sostenibilidad, espacios coeducativos y los entornos saludables y de confort térmico. Construcción/adecuación de aulas de infantil de primer ciclo en los centros de educación de infantil y primaria. Todo ello mediante la delegación de competencias en ayuntamientos (Plan Edificant).		
Actuación 1.4.4.	Construcción de aulas de infantil de primer ciclo en los centros de educación infantil y primaria en actuaciones a través del Plan Edificant.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Número de aulas de infantil de primer ciclo adecuadas o construidas en los centros de educación de infantil y primaria.	Aulas	20

**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 del proyecto de incorporación del nivel 2-3 años en colegios públicos, a través generalización de la oferta de los niveles de 0-1 y 1-2 años, incluyendo las ayudas a la escolarización del alumnado de primer ciclo de Educación Infantil 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	Continuación de la incorporación del nivel Educación Infantil 2-3 años en centros públicos de Educación Infantil y Primaria y garantizar el servicio de comedor escolar y las ayudas de comedor al alumnado.		
Actuación 1.1.6	Consolidar la escolarización del alumnado de primer ciclo de Educación Infantil en centros de titularidad de las Corporaciones Locales y de titularidad privada. La escolarización gratuita del alumnado de 2-3 años matriculado en escuelas de titularidad municipal en centros autorizados de primer ciclo de Educación Infantil de titularidad privada.		
Actuación 1.1.8	Garantizar la dotación de las ayudas técnicas individuales para el alumnado escolarizado en centros de titularidad de la Generalitat.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Alumnado escolarizado en Infantil y Primaria en centros de titularidad de la Generalitat.	Mujeres	142.548
3		Hombres	154.016
5	Alumnado escolarizado en Infantil y Primaria en centros privados concertados o acogidos al régimen de convenios.	Mujeres	56.061
6		Hombres	58.160
8	Alumnado escolarizado en centros de Educación Especial de titularidad de la Generalitat.	Mujeres	773
9		Hombres	1.303
11	Alumnado de Educación Especial privados concertados o acogidos al régimen de convenio.	Mujeres	202
12		Hombres	327
13	Alumnado en servicio de comedor y transporte por cambio de localidad en centros públicos.	Mujeres	1.598
14		Hombres	1.802
16	Alumnado escolarizadas en Educación Infantil de primer ciclo en centros de titularidad de la Generalitat.	Mujeres	4.560
17		Hombres	4.932
18	Alumnado 2-3 años en colegios públicos.	Mujeres	3.834
19		Hombres	4.085
21	Ayudas al alumnado de escuelas y centros de Educación Infantil de primer ciclo (Bo infantil).	Mujeres	19.414

22		Hombres	21.032
26	Puestos escolares subvencionados en tramo 2-3 años en escuelas infantiles de primer ciclo de titularidad de corporaciones locales.	Mujeres	3.312
27		Hombres	3.588
<b>Objetivo 2.1</b>	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.		
<b>Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Valor</b>
4	Alumnado de primaria con gratuidad en los libros de texto.	Alumnado	264.822
5	Alumnado beneficiario de las ayudas de comedor.	Mujeres	67.549
6		Hombres	73.975
7	Alumnado beneficiario de las ayudas individuales de transporte escolar.	Mujeres	1.060
8		Hombres	1.196
9	Alumnado usuario de transporte escolar colectivo.	Mujeres	7.848
10		Hombres	9.253
12	Alumnado en centros de Educación Especial privados concertados y conveniados a los que se subvenciona parcialmente el transporte y/o comedor.	Mujeres	164
13		Hombres	282

### Programa 422B00 Enseñanza Secundaria

<b>Objetivo 1.2</b>	Escolarizar adecuadamente al alumnado de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Formación Profesional y Enseñanzas de Régimen Especial en centros de titularidad de la Generalitat, y al alumnado de conciertos de régimen singular.
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.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Alumnado de Educación Secundaria Obligatoria en centros de la Generalitat.	Mujeres	81.857
3		Hombres	87.809
4	Alumnado de Bachillerato en centros de la Generalitat.	Mujeres	27.285
5		Hombres	21.321
6	Alumnado de Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior en centros de la Generalitat.	Mujeres	39.736
7		Hombres	47.428
8	Alumnado de Programas de Formación y Cualificación Básica.	Mujeres	199,00
9		Hombres	417,00
12	Alumnado de Educación Secundaria Obligatoria en centros privados concertados.	Mujeres	31.311
13		Hombres	32.534
14	Alumnado de Bachillerato en centros privados concertados.	Mujeres	7.404
15		Hombres	6.473
16	Alumnado de Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior en centros privados concertados.	Mujeres	7.287
17		Hombres	8.120
19	Alumnado de los centros de Educación de Personas Adultas dependientes de la Generalitat.	Mujeres	10.448
20		Hombres	24.341



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	Ofertar los programas formativos de cualificación básica y los ciclos de formación profesional básica en centros de titularidad de la Generalitat y centros privados subvencionados.		
Actuación 2.1.5	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
1	Alumnado de enseñanzas obligatorias con gratuidad en los libros de texto.	Alumnado	292.379
2	Alumnado beneficiario de ayudas de comedor.	Mujeres	3.938
3		Hombres	4.376
4	Alumnado beneficiario de ayudas individuales de transporte escolar.	Mujeres	542
5		Hombres	621
6	Alumnado usuario de transporte escolar colectivo.	Mujeres	2.489
7		Hombres	3.035
9	Alumnado de Grupos Formativos de Formación Profesional Básica en centros de la Generalitat.	Mujeres	3.478
10		Hombres	7.564
12	Alumnado de Grupos Formativos de Formación Profesional Básica en centros privados concertados.	Mujeres	313
13		Hombres	897

### 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 atendiendo a las dos convocatorias: enero y junio.		
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
2	Número total de personas inscritas en las pruebas libres para la obtención directa del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, atendiendo las dos convocatorias: enero y junio.	Mujeres	1502
3		Hombres	1414
4	Número total de personas inscritas en las pruebas libres para la obtención directa del título de Bachiller, en la convocatoria única de abril.	Mujeres	39
5		Hombres	55
6	Alumnado premiado en los premios extraordinarios al rendimiento académico en Educación Primaria, Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato.	Mujeres	1.524
7		Hombres	1.247
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	43,40
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 plurilingüe y en la elaboración del Proyecto Lingüístico de Centro.		
Actuación 4.1.12	Gestión y coordinación del programa de auxiliares de conversación extranjeros en centros educativos.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Auxiliares de conversación en centros educativos.	Mujeres	990,00
3		Hombres	660,00
5	Personas asesoras de Educación Plurilingüe.	Mujeres	8
6		Hombres	6

**Programa 422D00 Promoción del Valenciano y Gestión del Multilingüismo**

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 a 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.		
Actuación 5.1.3	Priorizar la contratación a empresas gestionadas por mujeres.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Empresas y asociaciones que solicitan subvenciones de promoción del valenciano que tienen plan de igualdad.	% Empresas	15
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/os	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 en la revisión de los Criterios lingüísticos.		
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 la nueva edición en los criterios lingüísticos de la Generalitat.	Publicación	1

**Programa 421B00 Administración de Personal**

Objetivo 1.1	Gestión de personal docente y no 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, Universidades y Empleo.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Docentes registradas sometidos a actualización permanente.	Mujeres	48.458
3		Hombres	21.366
5	Participantes en convocatorias de concursos de traslados.	Mujeres	5.137
6		Hombres	1.658
<b>Objetivo 2.1</b>	<b>Defender el derecho fundamental de la igualdad entre mujeres y hombres como principio general de la legislación básica.</b>		
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
1	Personas aspirantes a las convocatorias de acceso a la función pública docente.	% Mujeres	66
2		% Hombres	34
3	Mujeres y hombres que aprueban las oposiciones	% Mujeres	70
4		% Hombres	30
5	Mujeres y hombres que forman parte de los tribunales y de las comisiones de selección.	% Mujeres	53
6		% Hombres	47
7	Mujeres y hombres que forman parte de órganos directivos y de órganos colegiados.	% Mujeres	65
8		% Hombres	35

Objetivo 2.2	Gestión y organización de la conciliación, tanto desde la perspectiva de la vida familiar como laboral.		
Actuación 2.2.1	En el marco de la negociación colectiva, facilitar la conciliación de vida familiar y laboral.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Comisiones de servicios que se adjudican por conciliación de la vida familiar y laboral, número de licencias no retribuidas por enfermedades familiares o cualquier persona que legalmente se encuentre bajo su guardia y custodia, número de licencias no retribuidas por interés particular, número de excedencias voluntarias por agrupación familiar y por atención de familiares; número de permisos por parto, adopción o acogida desglosada por sexos.	% Mujeres	75
2		% Hombres	25
3	Licencias no retribuidas por perfeccionamiento profesional, desglosado por sexo.	% Mujeres	45
4		% Hombres	55
5	Permisos dprogenitor diferente de la madre biológica, por nacimiento para la madre biológica, por acogimiento o adopción de menores, desglosado por sexo.	% Mujeres	99,11
6		% Hombres	0,89
7	Movilidades geográficas y cambio de centros por violencia machista.	% Mujeres	0
8		% Hombres	0

**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 del profesorado para el desarrollo e implementación del currículum desde un enfoque competencial e interdisciplinar		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de participantes en acciones formativas de aprendizaje y elaboración de material curricular propio.	Mujeres	585
2		Hombres	315
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
1	Número de asistentes y participantes en acciones formativas de actualización científica, técnica y didáctica del profesorado no universitario.	Mujeres	180.150
2		Hombres	97.003
Objetivo 2.2	Proponer y ejecutar la formación inicial del profesorado no universitario de nueva incorporación al cuerpo de funcionarias/os 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
1	Profesorado de nueva incorporación en fase de prácticas que realiza la formación inicial con la inclusión como eje transversal y módulo específico, la igualdad.	Mujeres	1.914
2		Hombres	1.031
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
1	Profesorado que participa en cursos y acciones formativas de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).	Mujeres	20.475
2		Hombres	11.025
4	Profesorado que participa en cursos y acciones formativas de mejora de la competencia digital docente.	Mujeres	39.000
5		Hombres	21.000
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.		
Actuación 2.4.3	Promoción y desarrollo de estancias en el extranjero, así como programas de inmersión lingüística en otras comunidades autónomas.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Participantes en los Programas formativos de Inmersión Lingüística a distancia.	Mujeres	1.625
2		Hombres	875
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
1	Profesorado que participa en cursos de formación específica para equipos directivos en igualdad de género y gestión de conflictos.	Mujeres	58
2		Hombres	32
4	Profesorado que participa en cursos de formación específica para el ejercicio de la función directiva.	Mujeres	292
5		Hombres	158
7	Profesorado que participa en cursos de formación para coordinadores/as de convivencia e igualdad de los centros educativos.	Mujeres	98
8		Hombres	52
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 y atención al alumnado con necesidades educativas específicas, así como en coeducación.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Profesorado que participa en cursos de formación relacionados con la igualdad, coeducación, diversidad, absentismo.	Mujeres	2.600
2		Hombres	1.400

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
1	Profesorado que participa en cursos de formación relacionados con la educación intercultural y atención al alumnado inmigrante.	Mujeres	325
2		Hombres	175
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
1	Profesorado que participa 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.	Mujeres	390
2		Hombres	210
Objetivo 4.5	Promover la formación en 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
1	Profesorado que participa en cursos de formación relacionados con la creación de herramientas para la evaluación y autoevaluación de los centros.	Mujeres	59
2		Hombres	31
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.		
Actuación 4.6.3	Visualización de las aportaciones de las mujeres en todos los ámbitos del conocimiento.		



Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
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.	Mujeres	92.300
7		Hombres	49.700

**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
1	Inspectoras asignadas a comisiones y grupos de trabajo.	Inspectoras	30
2	Inspectoras que ocupen cargos en los órganos internos de coordinación.	Inspectoras	8

**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 del resto de comisiones de trabajo.		

Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Participantes en las sesiones del Pleno del Consell Escolar de la Comunitat Valenciana.	Mujeres	26
3		Hombres	34
5	Participantes en las sesiones de la Comisión Permanente del Consell Escolar de la Comunitat Valenciana.	Mujeres	18
6		Hombres	22
8	Participantes en las sesiones de la Comisión de Coeducación del Consell Escolar de la Comunitat Valenciana.	Mujeres	9
9		Hombres	5
11	Participantes en las sesiones de la Comisión de Participación y Jornadas del Consell Escolar de la Comunitat Valenciana.	Mujeres	14
12		Hombres	13
<b>Objetivo 1.2</b>	<b>Garantizar el cumplimiento de la función participativa.</b>		
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, (informe sobre la participación y escuela rural).		
Actuación 1.2.4	Elaboración y publicación del Informe sobre la "Situación de la enseñanza en la Comunitat Valenciana" correspondiente al curso 2022-23 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 2023.		
Actuación 1.2.6	Elaboración y publicación de la Revista del Consell Escolar de la Comunitat Valenciana.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Participantes en conferencias, jornadas, seminarios o cursos de participación, dirigidos a sectores y organizaciones sociales y Consejos Escolares de la Comunitat Valenciana.	Mujeres	90
2		Hombres	60

3	Participantes en la elaboración y publicación de temas monográficos sobre el sistema educativo. Publicación informe sobre la participación y espacios educativos.	Mujeres	29
4		Hombres	31
5	Consejeras y consejeros que participan en la elaboración y publicación del Informe sobre la situación de la Enseñanza en la Comunitat Valenciana, correspondiente al curso 2022-23 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.	Mujeres	26
6		Hombres	34
7	Consejeras y consejeros que participan en la publicación de la Memoria 2023 la cual incluye todas las acciones llevadas a cabo.	Mujeres	26
8		Hombres	34
9	Consejeras y consejeros que participan en la elaboración de la Revista del Consell Escolar de la Comunitat Valenciana la cual incluye todas las acciones de difusión.	Mujeres	5
10		Hombres	5

#### 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.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Mantener una oferta de Ciclos Formativos de Grado Superior de promoción de la igualdad de género.	Actuaciones	10
Objetivo 1.5.	Implementar políticas dirigidas a evitar discriminación por razón de género en los estudios de Formación Profesional del Sistema Educativo.		
Actuación 1.5.1	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 1.5.2	Planificación y puesta en marcha de campañas de sensibilización de igualdad de género en la Formación Profesional.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
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.	Proceso	1
2	Planificar y poner en marcha Campañas de sensibilización de igualdad de género en la Formación Profesional.	Actuaciones	3

**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	%	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
9	Porcentaje de acciones diseñadas con perspectiva de género.	%	100
10	Porcentaje de ponentes mujeres participantes en las acciones divulgativas.	%	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 2.2.2	Realización de estudios sobre la situación de la igualdad, la convivencia y la compensación de las desigualdades.		
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
<b>Objetivo 4.1</b>	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.		
<b>Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Valor</b>
5	Estudios sobre la orientación académico-profesional para la promoción de vocaciones científicas entre niñas y adolescentes.	Estudios	1
<b>Objetivo 5.1</b>	Desarrollar herramientas de prevención de la violencia escolar.		
Actuación 5.1.1	Realización de estudios y análisis del acoso escolar motivado por cuestiones de género o lgtbifobia.		
<b>Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Valor</b>
1	Materiales para la difusión e implementación del Decreto de Igualdad y Convivencia	Unidades	1
3	Estudios y análisis del acoso escolar motivado por cuestiones de género	Estudios	1
4	Estudios y análisis del acoso escolar motivado por cuestiones de lgtbifobia	Estudios	1
<b>Objetivo 6.1</b>	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.		
<b>Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Valor</b>
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 i/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	Acuerdos 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 2.4	Dinamizar las bibliotecas escolares y fomento de la lectura.		
Actuación 2.4.1	Promoción y desarrollo de programas y acciones que dinamicen las bibliotecas escolares y fomenten la lectura a través de recursos, formación y soporte técnico y didáctico.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Autoría o coautoría femenina en la adquisición de fondos bibliográficos por los centros educativos en el programa para la dinamización de las bibliotecas escolares y el fomento de la lectura.	%	50
Objetivo 3.2	Promover acciones innovadoras y programas en favor de la educación en valores e intercultural.		
Actuación 3.2.1	Ayudas a centros y entidades que impulsen programas sobre la educación en valores.		
Actuación 3.2.6	Ayudas a centros y entidades que impulsen programas sobre la coeducación.		

Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Convocatoria ayudas económicas para incentivar acciones y programas educativos innovadores que promueven la educación en valores e intercultural.	Convocatoria	1
2	Número de acciones y programas educativos innovadores que promueven la educación en valores e intercultural correspondientes a las entidades privadas sin ánimo de lucro.	Acciones	1
<b>Objetivo 6.1</b>	<b>Promover planes de actuación para la mejora del alumnado y programas que den respuesta a las necesidades de compensación y desigualdades.</b>		
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
3	Número de alumnado atendido en los Programas de diversificación curricular de 3º de Educación Secundaria Obligatoria.	Alumnas	2.300
4		Alumnos	2.500
6	Alumnado atendido en los programas de refuerzo de 4º de Educación Secundaria Obligatoria (PR4).	Alumnas	2.200
7		Alumnos	2.200
9	Alumnado atendido en el programa de Aula Compartida.	Alumnas	360
10		Alumnos	500
12	Alumnado atendido en centros vulnerables a través del programa PROA+	Alumnas	29.000
13		Alumnos	32.000
<b>Objetivo 6.3</b>	<b>Aplicar actuaciones para incrementar el número de alumnado que obtiene la titulación en Educación Secundaria Obligatoria.</b>		
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
18	Porcentaje de alumnado que titula en Educación Secundaria Obligatoria respecto del matriculado.	% Alumnas	85
19		% Alumnos	80

20	Porcentaje de alumnado que titula en Educación Secundaria obligatoria a través del programa de refuerzo de 4º de Educación Secundaria Obligatoria respecto del matriculado.	% Alumnas	90
21		% Alumnos	85

**Programa 422E00 Universidad y Estudios Superiores.**

Objetivo 3.2	Fomentar el acceso universal y favorecer la igualdad de oportunidades en el acceso a la enseñanza superior, incorporando criterios de género que equilibren la participación.		
Actuación 3.2.1	Incorporar en las convocatorias de ayudas de criterios de género que eviten desigualdades y equilibren la participación; así como incorporar criterios que atiendan a las particularidades de los colectivos vulnerables.		
Actuación 3.2.2	Realizar el seguimiento, a través de las unidades de igualdad de las universidades, de protocolos de prevención y actuación en caso de violencia de género y acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.		
Actuación 3.2.3	Gestionar la convocatoria de becas ligadas a la renta que favorece la igualdad de oportunidades en el acceso a los estudios universitarios.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Porcentaje de mujeres beneficiarias de becas	%	50
2	Número de reuniones/informes de seguimiento con las unidades de género de las universidades relativas a los protocolos de prevención y actuación en caso de violencia de género y acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.	Número de reuniones/informes	9

**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	Número	13
2	Número de guías didácticas y planes de estudios revisados	Número	3
3	Número de normativa específica adaptada	Número	2
4	Mujeres personal docente, por rama	%	0
5	Mujeres dirección de departamento	%	0
6	Mujeres matriculadas en las enseñanzas artísticas superiores por rama	%	5
7	Mujeres egresadas por rama enseñanzas	%	5
Objetivo 2.2	Potenciar la actividad investigadora en 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	Unida de medida	Valor
1	Número de criterios de baremación	Número	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.		

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.	Número	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.	Número	13
3	Constitución de una comisión intercentros del ISEACV de garantía contra la violencia de género en las Enseñanzas Artísticas Superiores.	Número	1
4	Elaboración de un protocolo de actuación contra la violencia de género.	Número	1
5	Número de acciones formativas.	Número	3

**Programa 542C00 Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación (I+D+i)**

Objetivo 1.1	Eleva el nivel de conocimientos científicos y tecnológicos generados e centros de investigación de la Comunitat y la cualificación de su personal investigador, propiciando una mayor participación del sector privado en la I+D+i, que los resultados de la actividad científica estén alineados con los retos de la sociedad y que contribuyan a un cambio en el modelo productivo valenciano, así como una presencia equilibrada entre hombres y mujeres en los grupos de investigación.		
Actuación 1.1.1.	Potenciación de los grupos de I+D en centros de investigación de la Comunitat Valenciana e impulso de su consolidación, competitividad y proyección nacional e internacional		
Actuación 1.1.2	Implantación de líneas de apoyo a las/os investigadoras que realicen transferencia tecnológica a empresas mediante la contratación de personal técnico de apoyo y financiación de estancias de doctores en empresas.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
4	Porcentaje de mujeres beneficiarias de las actuaciones contempladas en los indicadores 1, 2 y 3 de este objetivo	%	50
Objetivo 5.1	Atraer y retener el talento de las/os investigadoras valencianas mediante su integración en el sistema valenciano de I+D+i, junto con la Fundación de la Comunitat Valenciana de Investigación de Excelencia – ValER, así como impulsar la formación de futuras investigadoras e investigadores, incorporando al efecto medidas de equilibrio de género.		
Actuación 5.1.1	Fomento de acciones destinadas a formar nuevas investigadoras e investigadores y a la formación y empleabilidad de personal técnico y de gestión de la I+D+i.		
Actuación 5.1.2	Impulso de acciones de apoyo con el fin de integrar en el Sistema Valenciano de I+D+i a investigadoras e investigadores con talento y proyección de futuro.		
Actuación 5.1.3	Colaborar con la Fundación de la Comunitat Valenciana para el fomento de Estudios Superiores de Investigación de Excelencia – ValER para impulsar y desarrollar medidas específicas de atracción de talento.		

Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
4	Porcentaje de mujeres que se apoya su contratación de carácter predoctoral, en el marco del plan GenT.	%	50

**Entidad 0078 Fundación de la Comunitat Valenciana de Investigación de Excelencia**

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
1	Firmas de convenios de colaboración con los agentes del Sistema Valenciano de Ciencia e Investigación en los que se integran los investigadores distinguidos de ValER.	Número de convenios firmados	10

2	Cuantificación de candidaturas evaluadas para la selección de personal investigador desagregado por sexo.	Número de candidaturas evaluadas por Comité de Evaluación	25
3	Investigadoras y/o investigadores seleccionados y contratados	Número de investigadores/as	10
4	Fomentar igualdad de género en la contratación de personal investigador a través de cláusulas de desempate favorable a candidaturas del género infrarrepresentado.	Número de cláusulas	1

**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 Generalitat, potenciando la perspectiva territorial, sectorial, social y de género de estas.		
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
1	Contrataciones apoyadas	Número	11.761
Objetivo 1.2	Desarrollo de la garantía juvenil entre los y las jóvenes valencianas		
Actuación 1.2.1	Orientación profesional, formación y ayudas a la contratación de personas jóvenes, tanto las inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Participantes jóvenes en proyectos de formación	Número	12.039
2	Contrataciones de personas jóvenes sin experiencia laboral apoyadas	Número	1.502
3	Acciones de orientación profesional dirigidas a personas jóvenes inscritas en el SNGJ	Número	36.074

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
1	Candidatos remitidos a entrevista de oferta de empleo en empresas	Número	170.826
2	Itinerarios de inserción laboral realizados a demandantes de empleo	Número	50.188
3	Servicios de orientación profesional ofrecidos a demandantes	Número	393.905
4	Puestos de trabajo gestionados en GVAJobs	Número	31.389
5	Servicios recibidos por colectivos con dificultades de inserción laboral	Número	466.213
Objetivo 2.1	Mejorar la empleabilidad de las personas, tanto desempleadas, como empleadas, a través de una formación que las 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 a personas trabajadoras empleadas.		
Actuación 2.1.2	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a 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
1	Total participantes	Número	48.397

**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 2.1.1	Actividades de promoción y difusión del modelo de Economía Social, cursos, jornadas, campañas.		
Actuación 2.1.2	Fomento de la creación de empresas de Economía Social y su desarrollo.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
3	Fomento del empleo para personas socias en cooperativas y sociedades laborales valencianas.	Subvenciones concedidas	358
4	Ayudas que contribuyen a la incorporación de la mujer a entidades de la economía social.	%	53

**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	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.	Actuaciones	1.000
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.	Planes registrados	500

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 por parte de las entidades sindicales y empresariales representativas en el Consejo General del INVASSAT.		
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

**Programa 315B00 INVASSAT**

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	Documentos redactados con lenguaje no sexista con respecto al total de 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	Personas de la organización conocedoras de su contenido, con respecto al total.	%	100
Objetivo 5.3	<b>Fomentar la igualdad en el ámbito de la contratación administrativa.</b>		
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	Contratos menores en que ha introducido la cláusula de preferencia con respecto al total.	%	100
<b>Objetivo 5.4</b>	Fomentar la paridad en la participación de actos organizados por el INVASSAT (Jornadas, congresos, cursos...).		
Actuación 5.4.1	Organizar los diferentes acontecimientos teniendo en cuenta en la medida de lo posible la condición de paridad.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Actos en que hay paridad, respecto al total de actos celebrados.	%	75
<b>Objetivo 5.5</b>	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 los informes emitidos por el INVASSAT.		
Actuación 5.5.2	Introducir la variable sexo en todos los informes 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	Informes estadísticos y de investigación con datos desagregados sobre el total de informes de este tipo.	%	100,00
3	Número de cursos de formación de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.	Número	1
<b>Objetivo 5.6</b>	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	Porcentaje de mantenimiento en la página web del INVASSAT de una sección dedicada a la sensibilización contra el acoso laboral.	% mantenimiento	100

**Programa 322M00 MRR Mecanismo de Recuperación y Resiliencia. Empleo y Cooperativismo**

Objetivo 1.1	Ocupación joven. Promover el acceso al mercado de trabajo de jóvenes cualificados sin experiencia laboral.		
Actuación 1.1.1	Acciones para el fomento de la contratación en prácticas de jóvenes cualificados, en colaboración con entidades públicas.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Personas jóvenes subvencionadas	Mujeres	20
2		Hombres	13
Objetivo 2.1	Ocupación para la mujer. Promover la formación y la inserción y fomentar la transversalidad de género en las políticas públicas de apoyo a la activación para la ocupación.		
Actuación 2.1.1	Inversión en apoyo a las mujeres que residan en poblaciones rurales o urbanas mediante su participación en itinerarios individualizados que combinen orientación laboral, asesoramiento, información, formación, adquisición de competencias y habilidades transversales, facilitación de la inserción laboral y acompañamiento en el empleo, y que tengan por objeto su capacitación e inserción laboral fortaleciendo la igualdad efectiva y la no discriminación en el acceso al empleo.		
Actuación 2.1.2	Programas de formación e inserción para mujeres víctimas de violencia de género o de tráfico y explotación sexual con compromiso de contratación. Acciones de formación, orientación e inserción para el colectivo definido para la incorporación segura a una vida activa.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Mujeres atendidas en el programa de diagnóstico y orientación.	Mujeres	175

Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Mujeres atendidas en el programa de dones VVG y tracta.	Mujeres	27
<b>Objetivo 3.1</b>	<b>Mantenimiento y mejora de las competencias profesionales de la población activa, tanto de personas ocupadas como de personas paradas.</b>		
Actuación 3.1.1	Formación modular adscrita al reskilling y upskilling de ocupados y parados, en competencias emergentes, de rápida evolución y con prospectiva en la generación de empleo. Así como, formación en aquellos sectores que, a consecuencia de la previsible evolución de las condiciones económicas y sociales, generarán en el futuro puestos de trabajo. Entre ellos están la formación en el cuidado a las personas, en aspectos relacionados con la transición verde, así como en los sectores estratégicos recogidos en el Plan de Modernización.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Participantes en acciones formativas de reskilling y upskilling.	Mujeres	15.670
2		Hombres	5.751

**Programa 422M00 MRR Mecanismo de Recuperación y Resiliencia. Educación y Formación Profesional.**

<b>Objetivo 2.1</b>	<b>Mejora de la competencia digital Educativa #CompDigEdu 22-23. Mejorar el desarrollo de la competencia digital del alumnado y el uso de las tecnologías digitales en el aprendizaje a través del desarrollo de la competencia digital del profesorado y de la transformación de los centros en organizaciones educativas digitalmente competentes.</b>		
Actuación 2.1.2	Formación Competencia Digital Docente.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Mejorar competencia digital del profesorado.	Mujeres.	45.325
2		Hombres.	20.047

Objetivo 8.1.	Impulso de la escolarización en el Primer ciclo de Educación Infantil con nuevas plazas de titularidad pública.		
Actuación 8.1.1	Creación progresiva de unidades de 0 a 3 años en los centros de titularidad pública para compensar los efectos de las desigualdades de origen económico, social, geográfico y cultural.		
Actuación 8.1.3	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	Puestos escolares	1.700

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

Con carácter previo cabe señalar que, una vez finalizado el I Plan de Igualdad de la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte (2018-2022), está previsto el análisis y valoración de sus resultados, así como el diagnóstico de la situación actual con el objetivo de diseñar un **II Plan de Igualdad** que abarque el periodo **2023-2027**, 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 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.

En este sentido hay que destacar, en primer lugar, el acceso a una **educación gratuita** en el tramo de la educación no obligatoria en tanto que es una herramienta fundamental para avanzar hacia la igualdad real entre hombres y mujeres, puesto que el cuidado de los niños en esta etapa ha recaído fundamentalmente en las mujeres. En este sentido, si en el curso 2015/16 empezó el proyecto experimental de aulas 2-3 años en CEIP/CRA (centros de infantil y primaria/centros rurales agrupados) con 34 unidades, durante estos años se ha ido incrementando hasta alcanzar la cifra de 519 aulas de 2-3 años en el curso 2023-24 y se trabaja para seguir incrementando su número. La creación de nuevas aulas de Educación Infantil de primer ciclo (2-3 años) de titularidad GVA va a incrementar la oferta pública de plazas en este tramo de edad. A su vez, la extensión de la gratuidad de la escolarización en el tramo 2-3 años, tanto en las escuelas infantiles municipales como en los centros privados autorizados, va a hacer posible que todas las familias con hijos/as de 2-3 años puedan escolarizarlos de manera gratuita, incidiendo positivamente en la compensación de desigualdades socioeconómicas y, singularmente, en la igualdad de género.

Por otro lado, la aplicación de los diferentes programas de gratuidad (comedor y transporte escolar, bono infantil, banco de libros, etc.) va a facilitar, por una parte, la conciliación de la vida familiar y laboral y, por otra, va a mejorar las condiciones de vida a mujeres en situación de especial vulnerabilidad. Así lo muestran los datos del curso 2022-2023, en que el alumnado beneficiario de las ayudas de comedor escolar por razón de situaciones de especial vulnerabilidad (violencia de género, familias víctimas de terrorismo, acogida familiar y renta valenciana de inclusión) asciende a 19.389, lo que supone 6.739 personas más que en el curso 2021-2022. Por su parte, de las ayudas de Bono Infantil y gratuidad 2-3 en Escuelas Infantiles municipales, se han beneficiado 176 hijos/as de mujeres víctimas de violencia de género o en riesgo de exclusión social.

Asimismo, se espera que una acción educativa, psicopedagógica, profesional y tutorial con perspectiva de género contribuya a la erradicación de los efectos de la socialización diferencial, abriendo a las mujeres los campos STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), generalmente muy masculinizados.

En materia de **Educación Sexual Integral** (ESI), estrategia clave para la prevención de diversos problemas que 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. En este sentido, se continuará con proyectos piloto interdisciplinarios de ESI en diversos centros, así como también se acompañará en el estudio y capacitación sobre el abuso sexual infantil, un problema acuciante al que se quiere dar respuesta.

En el ámbito de las acciones de sensibilización, de encuentro y motivación para la **inclusión de la población gitana**, especialmente de las mujeres y las niñas, es necesario seguir promoviendo acciones que faciliten su adhesión al sistema educativo y contrarresten situaciones de desigualdad, aportando a las personas participantes referentes válidos y narrativas de éxito académico y personal.

Por otra parte, el establecimiento de vínculos con entidades feministas y LGTBI permitirá amplificar sus acciones sobre la comunidad educativa, desarrollando de esta manera los valores de igualdad presentes en los centros educativos valencianos.

En materia de **currículum**, su elaboración y desarrollo va a tener en cuenta los principios de igualdad de género y de oportunidades para todo el alumnado, tanto en los contenidos como en la utilización del lenguaje no sexista, eliminando estereotipos sexistas y discriminatorios.

En 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, se incide especialmente en colectivos vulnerables, entre los que en mayor número se encuentran las mujeres que carecen de formación. Así pues, y al analizar 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, se estudia la tendencia en la evolución de la participación de las mujeres. En este sentido, cabe señalar que aun siendo mayor la participación de hombres que de mujeres en estas pruebas, se ha observado en los últimos años un mayor crecimiento en la participación de ellas.

En la normativa sobre **jornada escolar**, la implantación de actividades extraescolares tendrá un efecto de fomento de la diversidad y la igualdad de género, evitando la agrupación por sexos, o la perpetuación de roles o modelos de masculinidad/feminidad preestablecidos. Asimismo, la regulación de la jornada escolar fomenta la igualdad de género en tanto que las mujeres que tienen hijos, hijas o menores tutelados o tuteladas, tienen mayores posibilidades de acceso al mundo laboral al poder adaptar mejor sus horarios.

En materia de **formación**, se esperan los resultados en la igualdad, la coeducación y la inclusión derivados de una línea estratégica prioritaria en el PAF (Pla Anual de Formación) de la CEUE que se publicará para el curso escolar 2023-2024.

Al objeto de implementar políticas dirigidas a evitar discriminación por razón de género en los estudios de Formación Profesional del Sistema Educativo, se realizan dos acciones diferenciadas; por un lado, la consolidación de becas para mujeres que se matriculen en ciclos eminentemente masculinizados; y, por otro, campañas de sensibilización para no perder el talento y la vocación de niñas en profesiones que observamos masculinizadas. Los diferentes estudios y estadísticas realizados indican que la mayoría de las mujeres no se matriculan en ciclos relacionados con la digitalización, la industria, el mantenimiento de maquinaria, instalaciones y construcción. Es en estos sectores donde se observa claramente una necesidad de mano de obra acuciante en la actualidad y un gran nicho de empleabilidad, por lo tanto, desde la CEUE se trabaja en esta dirección.

Cabe señalar también que mediante la incorporación en las **convocatorias** de subvenciones de **criterios y cláusulas en materia de igualdad** se contribuye a que un mayor número de las empresas y entidades que las solicitan dispongan de planes de igualdad.

También se incidirá de forma positiva en la promoción de la igualdad de género como consecuencia de las acciones desarrolladas por el **Consejo Escolar de la Comunitat Valenciana** (CECV), la difusión del informe sobre machismos cotidianos, y la continuación de la campaña "RqRqR, no pararemos hasta conseguir la igualdad". Entre otras acciones, el CECV pretende continuar impulsando la igualdad de género en la Formación Profesional, a raíz de los datos recogidos en la Jornada "Redescubriendo la FP: Educar para el futuro", así como potenciar la participación, la inclusión y la coeducación a través de la divulgación de la Revista del Consell Escolar. También se trabaja en la difusión de la campaña del 8 de marzo, basada en carteles de mujeres referentes a lo largo de la historia en los campos de las ciencias, humanidades y artes.

En el ámbito de **la ciencia y la investigación**, 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, así como contribuir a la contratación paritaria y equilibrada del personal investigador de excelencia.

Se espera garantizar plenamente la igualdad de oportunidades en el acceso y continuidad en los **estudios superiores**, 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**, el grupo de trabajo interdisciplinario, integrado por representantes de los centros de las cinco grandes áreas: diseño, danza, cerámica, música y arte dramático, trabaja por:

- Introducir la perspectiva de género en los proyectos de investigación educativa.
- 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.
- Promover y difundir trabajos de investigación realizados sobre la perspectiva de género.

Las metas propuestas suponen 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.

Eso implica trabajar por una mayor inclusión de las mujeres en el mercado laboral y en los lugares de decisión. Las políticas que promueven las oportunidades guardan una correlación positiva en el éxito económico de las mujeres. Hay que incidir en la formación y en que las empresas trabajen en las necesidades de las trabajadoras. Se puede contrarrestar los prejuicios y los estereotipos mediante estrategias de comunicación y ofrecer modelos positivos para las niñas de las generaciones futuras.

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, para 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 constituye 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 calificación de las personas, a los retos de la transición hacia una economía digital y verde, en un contexto de gran incertidumbre relacionado con las perspectivas mundiales y de seguridad, y las secuelas de la crisis originada por la pandemia Covid-19.

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 afectan 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. 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.

Al mismo tiempo, se continuará promoviendo la eliminación de desigualdades de género, favoreciendo la participación de la mujer en el mercado laboral y la conciliación del trabajo y la vida familiar, y estableciendo condiciones especiales de ejecución en todos los contratos que se liciten públicamente y subvenciones que se convoquen.

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.

El **INVASSAT** continuará investigando el impacto de la discriminación de género como factor de riesgo, así como la causalidad entre discriminación de género y accidentes y enfermedades profesionales. 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 la Generalitat en materia de igualdad, y por la necesaria plasmación tanto en la redacción de documentos con lenguaje no sexista, como en 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, como en la necesaria desagregación de datos por sexos en la redacción de informes y estadísticas.

Además, este organismo va a seguir incidiendo en dos aspectos:

- Por un lado, la inclusión 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, el diseño de cursos en materias competencia del INVASSAT, con un enfoque específico con perspectiva de género. Este año por lo tanto se desarrollará un curso de prevención de riesgos laborales con este enfoque.

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 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 el objeto mismo de estas ayudas y subvenciones la incorporación exclusiva de mujeres desempleadas a las entidades de economía social, sin duda constituyen un incentivo para la incorporación y consolidación del papel de la mujer en el ecosistema cooperativo.

### 3.8. SECCIÓN 10. SANIDAD UNIVERSAL Y SALUD PÚBLICA

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; 411H00 Servicios Generales de la Secretaría Autonómica de Planificación, Información y Transformación Digital; 412B21 Atención Primaria, y 412B22 Atención Hospitalaria; y relevancia de género media en los programas 411A00 Dirección y servicios generales; 411B00 Administración Económico- Financiera; 411D00 Escola Valenciana d'Estudis per a la Salut; 411E00 Investigación en ciencias de la salud; 411F00 Planificación y atención al paciente y 412B28 Salud Mental y Atención Sanitaria de Media y Larga Estancia.

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

Los objetivos con relevancia de género alta y media se establecen para fijar metas que incidan en los problemas de salud más relevantes en las mujeres a la vez que garanticen la equidad de género en el acceso a servicios sanitarios, en el diagnóstico y en el tratamiento de la enfermedad que se les proporciona evitando sesgos de género.

Las diferentes formas de violencia contra las mujeres es uno de los problemas de salud de especial relevancia de género. Anualmente se realizan más de 50.000 cribados para detectar casos de violencia de género en los servicios sanitarios, que resultan ser alrededor de 1.500. También se cumplimentan más de 5.000 informes médicos de presunta violencia de género fundamentalmente en los servicios de urgencias. El cambio de modelo asistencial en atención primaria, con mayor número de citas telemáticas, supone una transformación que deberá implicar cambios en el modelo de cribado.

Las agresiones sexuales son una preocupación social y sanitaria creciente. La cantidad de variables que influyen, tanto en el número de víctimas, su perfil, la mayor conciencia social y pérdida de miedo a denunciar, así como el incremento de noticias y el debate social que suscita, podrían explicar los cambios que se aprecian y confirman lo que el año pasado ya era una tendencia al alza. El incremento porcentual anual de agresiones sexuales atendidas en los servicios sanitarios tiene un comportamiento exponencial. En el año 2021 se incrementaron un 36,22 % y en el año 2022 se produjo un nuevo incremento del 37,91 % por lo que, desde 2020 el incremento producido ha sido de un 60,40 %. En 2022 el grupo de edad más representado fue el de 20 a 24 años, seguido del grupo de 15 a 19 años y, en tercer lugar, el de 25 a 29 años y, muy similar, el grupo de 10 a 14 años. Cabe señalar que el debate, y la posterior publicación de

la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, ha supuesto cambios en el abordaje de las agresiones sexuales.

El seguimiento de la mutilación genital femenina (MGF) incluye la atención sanitaria a mujeres que ya la han sufrido y presentan secuelas físicas y psicológicas y contempla, a su vez, la prevención en mujeres y su descendencia desde la atención primaria, especializada y salud pública. Es decir, desde la puerta de entrada que es la atención primaria, en dos ámbitos muy claros, el seguimiento del embarazo y el seguimiento pediátrico a la salud infantil con el apoyo y la visión sociosanitaria de la vulnerabilidad y el riesgo que ofrece trabajo social. El impacto de la formación y sensibilización del personal socio sanitario y el tejido asociativo guardan relación con el incremento del 55,56 % de casos detectados y en seguimiento. Cada año se incrementan las actividades formativas, las sesiones clínicas y las charlas entre el tejido asociativo. Esta labor repercute en el incremento de diagnósticos y atenciones sanitarias a la MGF. En el año 2022 se registraron 42 mujeres con diagnóstico de MGF. En el caso de las menores, se declararon 10 casos con un seguimiento pormenorizado y la activación de 17 Hojas de Seguimiento, lo que implica citar a las demás niñas de la familia y facilitarles el Compromiso Preventivo.

Se ha avanzado mucho en la atención a la salud sexual y reproductiva a través de la actualización de protocolos para la humanización del parto y el seguimiento del embarazo, o la adopción de medidas para evitar inequidades en el acceso a prestaciones como los dispositivos de anticoncepción de larga duración o el acceso a las técnicas de reproducción humana asistida (RHA) de las mujeres sin pareja o pareja del mismo sexo. Sin embargo, se ha de seguir avanzando en realización de las interrupciones del embarazo en la red sanitaria pública o en los tratamientos de la infertilidad.

La atención sanitaria no está exenta de sesgos de género a la hora de diagnosticar, tratar o atender a las mujeres. Desagregar datos por sexo y analizarlos con visión de género o incorporarla como categoría analítica en la investigación sanitaria redundaría en la calidad asistencial. El avance científico en la medicina ha tenido un enfoque androcéntrico que genera desigualdades en salud y nos interpela a intervenir para fomentar la incorporación de la perspectiva de género en la investigación sanitaria que, aunque está muy feminizada, más del 60 %, no siempre se investiga teniendo en cuenta el binomio sexo-género. Se han mejorado las condiciones laborales de las mujeres que investigan en los institutos y fundaciones de investigación sanitaria a través de los planes de igualdad, aunque sigue habiendo brecha de género en la dirección y financiación de proyectos liderados por mujeres.

En materia de recursos humanos, la aprobación del II Plan de Igualdad, permite seguir avanzando en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que trabajan en la sanidad pública. Este segundo plan de igualdad pone especial acento en la mejora de las medidas de conciliación, la disminución de la brecha salarial, la tolerancia cero contra el acoso sexual en el trabajo o la formación en igualdad y violencias contra la mujer.

Se observan dificultades en la incorporación, en las cláusulas administrativas de los contratos, subvenciones y convenios, de nuevas medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como son las medidas necesarias para prevenir el acoso sexual en el trabajo.

La adaptación al lenguaje inclusivo y no sexista de toda la documentación que genera la Conselleria supone un esfuerzo considerable. Se revisa todo el material que se publica en la web, la normativa que se produce y poco a poco se solicita más el asesoramiento sobre el tema. El personal sanitario y funcional sigue demandando cursos de formación que se ofertan desde la EVES y el IVAP.

## **1. LÍNEAS ESTRATÉGICAS DESTACADAS Y SU RELEVANCIA EN IGUALDAD DE GÉNERO**

Sigue siendo una acción de la Unidad de Igualdad colaborar en el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista que traslade a la ciudadanía una visibilidad de las mujeres acorde a su incorporación como ciudadanas de pleno derecho en la sociedad actual, exenta de roles y estereotipos sexistas. Así, con carácter transversal se actúa sobre aspectos genéricos como son la revisión del lenguaje en planes, estrategias, web e intranet, documentación interna y normativa antes de su publicación; la elaboración de los preceptivos informes de impacto de género y la incorporación sistemática de cláusulas de igualdad en los criterios de adjudicación y ejecución de contratos con empresas externas.

En materia de recursos humanos, el II Plan de Igualdad de la Conselleria de Sanidad, con sus 59 medidas tiene entre sus objetivos avanzar en la superación de la brecha salarial de género, incrementar la representación de mujeres en puestos directivos o la eliminación de cualquier tipo de violencia contra las mujeres en el entorno laboral o difundir periódicamente el protocolo de acoso sexual para mantener informadas a las plantillas. Se va a mejorar la oferta formativa en materia de igualdad y violencia de género a través de cursos autoformativos dirigidos a todos los grupos de titulación, aumentando el número de personas que se pueden inscribir. En este sentido, en el año 2023 se espera superar la cifra de 10.000 profesionales que pasen por estos cursos en línea de 25 horas lectivas. Esta formación es de carácter transversal y generalista.

En la investigación en ciencias de la salud, se ha establecido como línea prioritaria la promoción de la investigación 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, o investigaciones que incluyen el género como categoría analítica. Se incrementa paulatinamente la presencia de mujeres en las fundaciones e institutos de investigación sanitaria pero todavía queda mucho margen de mejora dado que no siempre ocupan puestos relevantes.

En cuanto a la política sanitaria y de salud pública, la prevención y la detección precoz de la violencia de género y todo tipo de violencias contra la mujer son una de las líneas estratégicas con mayor relevancia de género. La realización del cribado sobre violencia de género ha de recuperar los niveles prepandémicos. 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 reforzarán con la formación y sensibilización del personal sanitario en el abordaje integral de la violencia contra las mujeres. Se va a actualizar el Protocolo de Atención Integral, Sanitaria y Judicial a víctimas de Agresiones Sexuales. La nueva legislación sobre esta materia y la experiencia acumulada en estos años permite acometer esta actualización, que mejora la atención a las víctimas, así como la coordinación con medicina forense, fuerzas y cuerpos de seguridad y servicios especializados entre otros.

En el abordaje de la mutilación genital femenina se impulsará la prevención a través de las consultas de pediatría fundamentalmente. Es necesario seguir trabajando con las comunidades de personas procedentes de países donde se sigue practicando la mutilación genital.

La interrupción del embarazo, si bien está garantizada su financiación pública, hay que mejorar y homogeneizar la prestación del servicio en el sector privado. Una vez abordado este principio de equidad, se trabajará en la ampliación de los centros públicos que asuman esta prestación.

La atención a la salud mental 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. La formación del conjunto de profesionales que intervienen en este ámbito es un factor prioritario.

### 3. 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	%	10

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.	%	10
4	Porcentaje de convenios firmados por el departamento que, sobre el total, incorporan cláusulas de igualdad.	%	10
<b>Objetivo 1.3</b>	<b>Fomentar la comunicación no sexista e inclusiva en el ámbito interno y hacia la ciudadanía.</b>		
<b>Actuación 1.3.1</b>	<b>Uso de lenguaje no sexista e inclusivo en la comunicación del Departamento.</b>		
<b>Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Valor</b>
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

<b>Objetivo 7.2</b>	<b>Fomentar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la contratación.</b>		
<b>Actuación 7.2.1</b>	<b>Introducir cláusulas de igualdad en los contratos, de acuerdo con la regulación de la incorporación de las cláusulas sociales.</b>		
<b>Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Valor</b>
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
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.	%	100

### Programa 411C00 Administración de Recursos Humanos

<b>Objetivo 1.3</b>	<b>Aumentar la presencia de mujeres en puestos de dirección en Instituciones sanitarias de la Conselleria de Sanidad.</b>		
<b>Actuación 1.3.1</b>	<b>Corregir la infrarrepresentación femenina en los equipos directivos de departamentos de salud y centros sanitarios.</b>		
<b>Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Valor</b>
1	Porcentaje de mujeres en puestos de dirección en IISS.	%	56
<b>Objetivo 6.1</b>	<b>Implementación del II Plan de Igualdad.</b>		

Actuación 6.1.1	Implementar las actuaciones del II Plan de Igualdad.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Porcentaje de medidas cuyo periodo de ejecución es en un año 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

**Programa 411F00 Planificación y Atención al Paciente**

Objetivo 1.1	Mantener y mejorar la gestión de los diferentes registros de análisis de quejas, sugerencias y agradecimientos de pacientes.		
Actuación 1.1.2	Realizar un informe anual por Departamento de Salud sobre quejas, sugerencias y agradecimientos recibidos y tiempo de respuesta, y remitirlo a responsables de los mismos para, en su caso, emprender acciones de mejora.		

Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Incorporar análisis de género en los informes de análisis de quejas, sugerencia, y agradecimientos.	%	100
<b>Objetivo 1.6</b>	<b>Fomentar la actividad de programas dirigidos a mujeres en las asociaciones de pacientes y en la actividad del voluntariado en las instituciones sanitarias.</b>		
Actuación 1.6.1	Fomentar el análisis de género en la evaluación de los programas de ayuda mutua y autoayuda de pacientes y en la actividad del voluntariado en las instituciones sanitarias.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Programas dirigidos a mujeres y actividades del voluntariado en las instituciones sanitarias con perspectiva de género.	%	100
<b>Objetivo 1.7</b>	<b>Gestionar y fomentar el Registro de Voluntades Anticipadas en la Comunitat Valenciana.</b>		
Actuación 1.7.3	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.	%	100

**Programa 411H00 Servicios Generales de la Secretaría Autonómica de Planificación, Información y Transformación Digital**

<b>Objetivo 5.2</b>	<b>Aplicar el II Plan de Igualdad de la Conselleria de Sanidad.</b>		
Actuación 5.2.1	Implementar las actuaciones del Plan de Igualdad que competan a esta Secretaría Autonómica.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Considerar las indicaciones del Plan de Igualdad en las acciones que emprenda la Secretaría Autonómica.	%	100

**Programa 412B21 Atención Primaria**

<b>Objetivo 17.1</b>	<b>Implementar protocolo de actuación sanitaria ante la mutilación genital femenina en atención primaria</b>		
Actuación 17.1.1.	Seguimiento de los casos detectados de mutilación genital femenina (MGF).		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Casos MGF registrados en el Sistema de Información Asistencial (SIA).	%	100



<b>Objetivo 17.2</b>	<b>Implementar protocolo de atención integral a las agresiones sexuales en atención primaria</b>		
Actuación 17.2.1.	Seguimiento de los casos de agresiones sexuales.		
<b>Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Valor</b>
1	Casos registrados en los sistemas de información sanitaria.	%	100
<b>Objetivo 17.3</b>	<b>Implementar protocolo de atención a las víctimas de violencia de género en atención primaria</b>		
Actuación 17.3.1.	Detección precoz y seguimiento de los casos de violencia de género atendidos.		
<b>Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Valor</b>
1	Cribados para la detección de la violencia de género en atención primaria	Número	50.000
<b>Objetivo 17.4</b>	<b>Mejorar el acceso a la prestación de la IVE desde atención primaria</b>		
Actuación 17.4.1.	Implementar el Procedimiento de coordinación ante la solicitud de una IVE desde atención primaria.		
<b>Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Valor</b>
1	Implementar procedimiento.	%	100

**Programa 412B22 Atención Hospitalaria**

<b>Objetivo 18.1</b>	<b>Implementar protocolo de actuación sanitaria ante la mutilación genital femenina en los servicios hospitalarios.</b>		
Actuación 18.1.1.	Seguimiento de los casos detectados de mutilación genital femenina (MGF).		
<b>Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Valor</b>
1	Casos MGF registrados en el Sistema de Información Asistencial (SIA).	%	100
<b>Objetivo 18.2</b>	<b>Implementar protocolo de atención integral a las agresiones sexuales en los servicios hospitalarios.</b>		
Actuación 18.2.1.	Seguimiento de los casos de agresiones sexuales.		
<b>Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Valor</b>
1	Casos registrados en los sistemas de información sanitaria	%	100

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
Objetivo 18.4	Mejorar el acceso a la prestación de la IVE en los servicios hospitalarios.		
Actuación 18.4.1.	Implementar el Procedimiento de coordinación ante la solicitud de una IVE.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Implementar el procedimiento	%	100

**Programa 412B28 Salud Mental y Atención Sanitaria de Media y Larga Estancia**

Objetivo 15.1	Erradicar el estigma en la población general, profesionales sanitarios y no sanitarios y el autoestigma en colaboración con otros agentes implicados.		
Actuación 15.1.1.	Colaborar y apoyar a las asociaciones de usuarias/os y familiares en campañas de lucha contra el estigma.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Puesta en marcha de campañas informativas contra el estigma	Campañas	1
Objetivo 18.1	Elaborar un plan de acción de formación específica para la formación continuada en materia de salud mental.		
Actuación 18.1.4	Programación de cursos de salud mental y violencia de género.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
4	Curso de formación en salud mental y violencia de género.	Número	1

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

Como resultado de las actuaciones que se llevarán a cabo se espera:

- Aumentar el número de revisiones de documentos e imágenes institucionales que responden a un lenguaje no sexista.
- Incorporar medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, en los convenios y contratos con entidades privadas.
- Aumentar la comunicación de los casos de acoso sexual sucedidos en el ámbito sanitario.
- Mejorar la reorganización del tiempo de trabajo (bolsa de horas, flexibilidad de la jornada laboral, teletrabajo) para facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Disminuir la brecha salarial de género.
- Incrementar el número de profesionales formados en igualdad y violencia de género.
- Impulsar la investigación sanitaria con perspectiva de género.
- Incrementar el número de cribados de violencia de género en atención primaria
- Mejorar las condiciones de derivación a los centros concertados para la realización de las interrupciones del embarazo que no puedan ser realizadas en la sanidad pública.
- Mejorar la prevención de la mutilación genital femenina en pediatría, fundamentalmente, y también durante el seguimiento del embarazo.
- Mejorar la atención sanitaria y la coordinación con otras administraciones en las agresiones sexuales con un abordaje multidisciplinario.
- Seguir incorporando la perspectiva de género en planes, estrategias, programas de salud.

### **3.9. 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 dos con relevancia baja:

- Relevancia alta: programa 121H00 Avance de la Sociedad Digital.
- Relevancia media: programa 721A00 Dirección y servicios generales, programa 542D00 Desarrollo Tecnológico y Digital e Innovación, programa 761A00 Ordenación y Promoción Comercial y Artesana, programa 322B00 Promoción del Emprendimiento, programa 762A00 Comercio Exterior, las entidades 0025 Turisme Comunitat Valenciana y 0106 Agencia Valenciana de Innovación (AVI).
- Relevancia baja: programa 722A00 Política Industrial, y la entidad IVACE.

#### **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 de la Comunitat Valenciana.

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 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.

Así, según los datos del IVE en materia de ocupación, en la Comunitat Valenciana:

- Un 11,2 % de mujeres se dedican al sector de la industria; frente a un 21,9% de hombres.
- Un 85,8 % de mujeres se dedican al sector de servicios, frente a un 63,3 % de hombres.

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.

Según datos de la Encuesta de Población Activa del INE, en la Comunitat Valenciana el 88 % de las mujeres empleadas por cuenta propia desarrollan su actividad en el sector servicios. Este dato contrasta con el 4 % de mujeres empleadas por cuenta propia que desarrollan su actividad en el sector industria.

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. También es cierto que en aspectos como el modelo de dirección y de relaciones laborales, las empresas lideradas por mujeres tienden a introducir más innovaciones.

La participación desigual de hombres y mujeres en el sistema de innovación pone de manifiesto la pérdida de oportunidades de las mujeres para participar en las respuestas a los problemas acuciantes de nuestra sociedad en los próximos años. Esto puede además repercutir en la productividad económica y en materia de innovación, y constituir un gravamen para el crecimiento de la economía.

El informe “Científicas en Cifras 2023”, y el informe “[Mujeres e Innovación 2022](#)”, ambos publicados por el Ministerio de Ciencia e Innovación, analizan la situación actual de la participación y el liderazgo de las mujeres investigadoras y científicas en las universidades, Organismos Públicos de Investigación y empresas de nuestro país. Respecto al papel que desempeñan las mujeres en la innovación y la transferencia de conocimiento, los informes muestran que el porcentaje de investigadoras sigue aumentando y representan ya el 42 % del personal investigador de España. Sin embargo en el sector empresarial no se reduce la brecha que se comentaba en informes anteriores, y las investigadoras siguen representando un 31 %.

En otro ámbito, la Organización de Naciones Unidas (ONU) estableció diecisiete objetivos de desarrollo sostenible (ODS) en su agenda 2030. Entre ellos, el Objetivo 5: “Igualdad de género” y el Objetivo 9: “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.

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. El acceso de las mujeres a las TIC es una necesidad urgente de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

En cuanto al sector **industrial**, está mayoritariamente ocupado por hombres, como ya se ha dicho. En este sector la menor presencia de las mujeres también está condicionada por su desigual participación en los recursos educativos profesionales (ramas técnicas de Formación Profesional y de Enseñanzas Universitarias). Según un estudio del INE, las mujeres están más presentes en las ramas profesionales Sanitaria, Administrativa, Moda y confección, Hogar, Peluquería y Estética; siendo una minoría las que optan por itinerarios técnicos vinculados al sector industrial (Automoción, Minería, Metal, Construcción, etc.), ramas adscritas genéricamente a los varones.

Además, la organización de los tiempos de trabajo de las empresas del sector industrial está concebida para un modelo de trabajador que se ocupa casi en exclusividad del trabajo remunerado, 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 industria es menor que en otros sectores. Según la Encuesta de Población Activa del INE, en la Comunitat Valenciana las mujeres únicamente suponen un 12,9 % del total de personas empresarias o miembros de cooperativas del sector.

En cuanto al sector de **comercio**, es cierto que la actividad por la que se decantan más mujeres es el sector del comercio y las actividades profesionales, en los que los negocios son dirigidos mayoritariamente por mujeres, y también que una de cada cuatro mujeres dadas de alta como autónomas, se encuadra en el sector comercio.

En la Comunitat Valenciana, según los últimos datos de que se dispone, provenientes del Informe anual de distribución comercial 2022 de la Oficina PATECO, el número de afiliados en el comercio minorista valenciano se ha situado en 211.912 trabajadores a finales del 2021, incrementándose un 2,2 % respecto al año anterior, empleando al 10,7 % del total de trabajadores de la economía valenciana, siendo la primera actividad del sector servicios con mayor representación de autónomos sobre el total de afiliaciones (26,5 %). Cabe destacar que el 60 % de las trabajadoras de este sector son mujeres, frente al 46 % en el conjunto de actividades económicas.

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 un 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.

Respecto al **emprendimiento**, según el último informe GEM 2022-2023 (Global Entrepreneurship Monitor) que analiza el perfil medio de las personas que participan en el proceso emprendedor, se ha reducido ligeramente el miedo al fracaso a la hora de tomar la decisión de emprender, pero este miedo sigue siendo mayor entre las mujeres.

Salvo una ligera diferencia en el rango de edad entre los 55 y los 64 años, la distribución de emprendedores por edad es idéntica entre hombres y mujeres en 2022, lo que refuerza la existencia de un perfil emprendedor en España que, independientemente de que sea hombre o mujer, emprende por término medio entre los 25 y los 54 años. Sin embargo, la diferencia de género se acusa en las empresas consolidadas, donde el porcentaje de mujeres es inferior al de hombres.

En cuanto al perfil medio de las personas involucradas en el proceso emprendedor por el nivel educativo observamos que, si bien los niveles están aparentemente equilibrados, la representación de las mujeres sigue siendo ligeramente inferior, sobre todo en niveles más básicos. 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.

Con respecto al **porcentaje de mujeres directivas**, según la 19ª edición del informe Women in Business 2023 de Grant Thornton, indica que España ha logrado el mayor porcentaje de mujeres directivas de su historia en las medianas empresas, con un 38 %, superando al obtenido a nivel europeo (33 %) y global (32 %). Si bien España avanza por la senda positiva en cuanto a presencia de mujeres directivas en la alta dirección, todavía queda camino por recorrer.

A pesar de que 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 de once puntos en términos porcentuales y la tasa de paro de las mujeres es superior a la de los hombres en cinco puntos porcentuales. Las desigualdades en este sector a nivel nacional son tanto verticales como horizontales y están relacionadas principalmente con los estereotipos de género, el nivel de estudios y la necesidad de conciliación familiar.

## 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 a través de los programas de la Conselleria y sus entes dependientes con las acciones que se relacionan a continuación.

El programa de **Dirección y servicios generales** 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.

Dirigido al **Avance de la Sociedad Digital** las principales líneas de actuación son:

- 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;
- Facilitar el acceso y la accesibilidad a las TIC de los colectivos vulnerables, en especial las mujeres en situación de vulnerabilidad;
- Reducir la brecha digital de género de las mujeres de todas las edades;
- Impulsar las redes de telecomunicaciones en zonas con falta de conectividad, especialmente zonas rurales y zonas con riesgo de despoblamiento.

En el ámbito **del Desarrollo Tecnológico y Digital e Innovación**, cabe destacar:

- El Proyecto *Inspiradoras*, encaminado específicamente a promocionar el papel de la mujer en sectores en los que existe una mayor presencia de hombres, con la esperanza de que la presencia femenina en el ámbito de la innovación siga creciendo y que se visibilice su importante labor y participación.
- La inclusión de indicadores sobre investigación e innovación responsable (RRI) y género en todas las convocatorias, convenios y proyectos que se realicen.
- Por su parte, la Agencia Valenciana de Innovación (AVI) promueve la incorporación de la transversalidad de género en sus políticas públicas, en su normativa, en las convocatorias de subvenciones, en el ámbito de la contratación, al objeto de impedir toda manifestación de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y de lograr la igualdad real entre mujeres y hombres eliminando los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.
- En cuanto a la utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo en los textos que se generan en la Agencia, se está cerca de conseguir el 100 %.
- El vigente Plan de Igualdad, contempla actuaciones en materia de formación y concienciación en perspectiva de género que se están ejecutando.
- Se refuerzan dos líneas de actuación en el programa de promoción de talento: el programa Incorporació y el programa Innodocto. Hay una tercera línea, que es la promoción de Agentes de innovación, en la que la presencia de las mujeres es superior a la de los hombres.

En materia de **Política Industrial**, entre sus líneas de actuación se encuentran 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.

Entre las líneas estratégicas del programa de **Ordenación y Promoción Comercial y Artesana**, está el desarrollar un modelo comercial de proximidad eficiente y moderno, al servicio de las personas consumidoras que actúa como factor de reequilibrio territorial, potenciando la funcionalidad de los espacios comerciales urbanos, que garantice un abastecimiento de calidad,

independientemente del tamaño o posición del lugar donde se resida.

Entre sus objetivos está el de establecer modelos y pautas de actuación responsable y de calidad en el comercio, favoreciendo a los solicitantes de ayudas que disponen del Plan de igualdad vigente y visado por la Generalitat, de certificado o reconocimiento empresarial en materia de igualdad de oportunidades o de protocolo vigente para la erradicación del acoso sexual, moral o psicológico al ámbito laboral.

Así mismo, se pretende, generar un ecosistema favorable al emprendimiento en el comercio, que favorezca la ocupación de mujeres autónomas o autónomas colaboradoras en las empresas y agrupaciones del sector comercial, así como el establecimiento de modelos y pautas de actuación responsable y de calidad en el comercio.

El sector comercial, con una ocupación altamente feminizada, puede ser en sí mismo una palanca de igualdad de género, dada la importancia de las mujeres tanto en calidad de mujeres trabajadoras como de empresarias.

Los datos revelan 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.

Por tanto, todas aquellas políticas de fomento y promoción del comercio minorista implementadas por la Conselleria de Innovación, Industria, Comercio y Turismo repercuten especialmente en el sector femenino y las ayudas concedidas contribuyen a consolidar el emprendimiento y el trabajo en el sector comercio y, en consecuencia, en beneficio de las mujeres trabajadoras en este sector.

El objetivo del programa de **Promoción del Emprendimiento** se centra en favorecer la formación y las habilidades de las mujeres para afrontar con éxito sus proyectos empresariales. Por otra parte, se prevé incrementar el número de mujeres liderando o participando en proyectos empresariales consolidados.

Por parte del programa de **Comercio Exterior** se abordan 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 al favorecer la internacionalización de las empresas promovidas por mujeres.

En el ámbito del turismo cabe destacar que desde la entidad **Turisme Comunitat Valenciana** se 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.

En materia de **competitividad empresarial**, el **IVACE** tiene como objetivo impulsar un nuevo modelo productivo que contribuya al progreso económico y social de la Comunitat Valenciana. Para ello, 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.

En 2023, el IVACE, consciente de que su gestión debe ir en consonancia con la realidad social, reafirma su compromiso en el establecimiento y desarrollo de medidas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, elaborando su II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. El documento de diagnóstico de este II Plan se complementa con un nuevo apartado: la Auditoria retributiva, con el objetivo de detectar la brecha salarial, ya que permite llevar a cabo anualmente un análisis del registro retributivo del personal y aplicar medidas correctoras en caso de detectar desequilibrio retributivo por razones de sexo.

### 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
1	Número de anteproyectos o proyectos normativos, planes y programas de actuación del Departamento que incluyen cláusulas de igualdad de género.	Número	2
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	%	50

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 3.2	Impulso de la IA, la economía del dato y tecnologías disruptivas 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	100
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	SI
<b>Objetivo 7.1</b>	<b>Fomentar la adquisición de las competencias digitales entre la población valenciana</b>		
Actuación 7.1.1	Formación para incentivar la adquisición de competencias digitales entre la población valenciana		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
4	Porcentaje de mujeres participantes en las acciones formativas	%	40
<b>Objetivo 9.1</b>	<b>Reducir la brecha digital de género</b>		
Actuación 9.1.1	Fomentar la reducción de la brecha digital de género entre las mujeres de la Comunitat Valenciana		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Jornadas sobre brecha digital de género	Número	1
2	Convenios de colaboración firmados para la creación y funcionamiento de la cátedra de brecha digital de género	Número	1
3	Informes sobre el estado de la brecha digital de género	Número	1

**Programa 542D00. Desarrollo Tecnológico y Digital e Innovación.**

<b>Objetivo 4.2</b>	<b>Reforzar y hacer visible el papel de las mujeres en la innovación</b>		
Actuación 4.2.2	Inclusión de la perspectiva de género en la Innovación.		
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 1.11	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 1.11.1	Priorizar, en el caso de resolución de empates, las empresas que tengan implantado planes de igualdad.		
Actuación 1.11.2	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	25
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	Utilización de lenguaje no sexista en la difusión de la seguridad industrial en redes sociales.		
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.	Empresas solicitantes	75
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.	Empresas solicitantes	10
4	Solicitantes de ayudas que dispongan de un protocolo vigente para la erradicación del acoso sexual, moral o psicológico en el ámbito laboral.	Empresas solicitantes	10
5	Solicitantes de ayudas que dispongan de protocolo vigente para la erradicación de las situaciones de violencia de género	Empresas solicitantes	10

**Programa 322B00. Promoción del Emprendimiento.**

Objetivo 1.1	Promover el conocimiento, las habilidades y los valores necesarios para fomentar el emprendimiento, entre el colectivo de personas jóvenes y mujeres.		
Actuación 1.1.1	Impulsar programas de mentorización, tutorización, asesoramiento y acompañamiento de proyectos emprendedores.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Información y tutorización a personas emprendedoras y pymes.	Personas beneficiarias	100
Objetivo 2.1	Favorecer el acceso a los recursos económicos que faciliten la puesta en marcha y consolidación de proyectos empresariales.		
Actuación 2.1.1	Apoyar económicamente a las personas emprendedoras como elemento clave para iniciar y consolidar su proyecto empresarial.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Impulso de iniciativas empresariales.	Solicitudes	100
Objetivo 4.1	Fomentar actividades que proporcionen apoyo, refuerzo y servicios avanzados que faciliten el crecimiento y la consolidación empresarial		
Actuación 4.1.1	Financiar actuaciones para el apoyo al crecimiento y consolidación de iniciativas empresariales, así como actuaciones que refuercen su posicionamiento.		



Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Planes de consolidación empresarial	Planes	250

**Programa 7620A0. Comercio Exterior.**

Objetivo 2.1	Favorecer la internacionalización de las empresas promovidas por mujeres		
Actuación 2.1.1	Valorar positivamente aquellas empresas que tengan un porcentaje igual o mayor de mujeres en cargos de dirección o ejecutivos de la empresa o dispongan 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 3.1	Fomentar la paridad en los recursos humanos disponibles para la ejecución del plan de internacionalización		
Actuación 3.1.1	Valorar positivamente aquellas empresas que fomenten 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 técnico en comercio exterior.	% paridad	40

**Entidad 025 Turisme Comunitat Valenciana.**

Objetivo 3.1	Ejecución de programas formativos de inserción y recualificación laborar a través de la Red de 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 de CdT e INVAT.TUR, así como la extensión de esta a los espacios turísticos de interior mediante los CdTs de Alcoi, y Morella Els Ports.		
Actuación 3.1.2	Acciones de formación ocupacional y continua en el marco de la Red Gastro Turística de la CV y su marca L' Exquisit Mediterrani		
Actuación 3.1.3	Impulso del recurso turístico Fábrica de Giner como un elemento de dinamización del desarrollo rural de la provincia de Castellón y como un elemento cultural fabril referente en la Comunitat, realizando actuaciones directamente o delegando en el Ayuntamiento su ejecución.		

Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Acciones de formación continua y recualificación profesional de los trabajadores del sector turístico. Hombres. Número de acciones directas.	Hombres	4.700
		Mujeres	7.300
2	Fomento del empleo turístico en espacios de interior a través de los CdT de Alcoi, Els Ports y Requena.	Inversión (euros)	Un millón trescientos mil euros.

**Entidad 005 Instituto Valenciano de la Competitividad Empresarial (IVACE)**

Objetivo 8.1	Impulsar la especialización de recursos humanos en internacionalización, a través de la formación y la empleabilidad en dicho ámbito en general y en la internalización digital.		
Actuación 8.1.1	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	Número hombres	70
2	Becas concedidas a través de la convocatoria de becas IVACE Exterior	Número hombres	36
3	Becas concedidas a través de la convocatoria de becas IVACE Exterior	Número hombres	34
Objetivo 14.1	Impulsar y fomentar la elaboración y la implantación de planes de igualdad en las empresas y otras entidades de la Comunitat Valenciana		
Actuación 14.1.1	Incorporar en las bases reguladoras de subvenciones públicas cláusulas que fomenten la implantación de planes de igualdad en las empresas		
Actuación 14.1.2	Consecución de las actuaciones previstas en el II PIO de IVACE (2023-2026).		
Objetivo 14.2	Fomentar la igualdad en el ámbito de la contratación, así como en la gestión de subvenciones y becas		
Actuación 14.2.1	Incorporar a los pliegos de contratación cláusulas sociales en materia de igualdad de género		
Actuación 14.2.2	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	%	100
2	Porcentaje de bases reguladoras que incluyen cláusulas sociales en materia de igualdad de género	%	100
<b>Objetivo 14.3</b>	<b>Fomentar la utilización de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo</b>		
Actuación 14.3.1	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	143

### Entidad 106 Agencia Valenciana de la Innovación

<b>Objetivo 5.1</b>	<b>Facilitar la igualdad de género en el Sistema Valenciano de Innovación.</b>		
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.	%	50

## 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 en 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 acciones como el Proyecto Inspiradoras, encaminado específicamente a promocionar el papel de la mujer en aquellos sectores de la innovación en los que existe una mayor presencia de hombres, o la inclusión de indicadores sobre investigación e innovación responsable (RRI) y de género en todas las convocatorias de subvenciones que se financian en el ámbito de la Estrategia de Especialización Inteligente de la Comunitat Valenciana S3-CV y a las tres líneas estratégicas de la AVI.

Estas líneas estratégicas de la **AVI** son: la línea de *Agentes de innovación*; la línea *Incorporació*, que está dirigida a Incentivar la contratación de personas investigadoras y tecnólogas que desarrollen proyectos de I+D+i o realicen la implantación de tecnologías relacionadas con la nueva economía en empresas, o bien desarrollen proyectos que faciliten la consolidación de nuevas empresas innovadoras; y la línea, *Innocto*, que tiene por objeto la promoción de la formación de personas doctorandas en las empresas, propiciando la adquisición de las habilidades necesarias para desarrollar proyectos de I+D en entornos empresariales y así incrementar el grado de tecnificación y capacidad innovadora de las plantillas de las empresas.

Los datos provisionales de la convocatoria de la AVI de 2023 muestran que sólo en la Línea 1, Agentes de Innovación, se ha conseguido superar el objetivo, mientras que en las líneas

2 y 3 la contratación de mujeres ha quedado muy lejos del objetivo, siendo la diferencia también notable en términos agregados. Los porcentajes coinciden aproximadamente con la presencia de mujeres en las carreras STEM en España, que vienen a suponer en torno a un tercio del alumnado. Todo ello denota que deben continuar aplicándose políticas capaces de paliar la brecha de género en el ámbito científico-industrial.

Los resultados también vendrán en el marco de los convenios con los Parques Científicos que la **AVI** lleva firmando con los cinco parques tecnológicos de las universidades públicas valencianas, que han apoyado dos actuaciones de políticas de igualdad de género. El Parque Científico de la UJI organiza, en el marco del convenio, la jornada «Mujeres Tecnólogas: Fem STEM». Al Parque Científico de Alicante se le apoya una iniciativa, emprender con nombre de mujer, en que se presentan a través de una página web mujeres científicas que trabajan en empresas tecnológicas de Alicante.

Como consecuencia de la implementación de las actuaciones previstas en el programa **Avance de la Sociedad Digital**, con relevancia en materia de igualdad entre hombres y mujeres, se prevé dar 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 diversidad funcional y al convenio con la Federación Valenciana de Municipios y Provincias, para atender la brecha digital en el ámbito geográfico teniendo en cuenta en ambos casos los posibles sesgos de género que se puedan detectar.

Se pretende formar a un mínimo de 600 mujeres en competencias digitales de varios niveles, como resultado de los porcentajes establecidos en los convenios para las acciones formativas que se lleven a cabo. Se formarán a un mínimo de 100 mujeres en inteligencia artificial y tecnologías disruptivas.

Así mismo, mejorarán el conocimiento y la formación en torno a la brecha digital con las diferentes jornadas previstas sobre brecha digital de género, tanto en el contexto de actividades que va a llevar a cabo la cátedra de brecha digital de género de la UV como colaborando con el movimiento STEM.

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.

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, hosteleros y el conjunto de la ciudadanía.

Respecto la situación en el **comercio**, el programa presupuestario despliega sus efectos sobre todas las empresas comerciales de la Comunitat Valenciana, calculado en un número aproximado de las 65.000, y, especialmente sobre el 60% de las personas que trabajan en dicho sector que son mujeres y suponen aproximadamente 130.000 mujeres.

Por otra parte, en cuanto al indicador cualitativo, la valoración positiva en las bases reguladoras de las ayudas en materia de comercio, artesanía y consumo de la disposición 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, ha hecho que la dotación de estos planes se incremente en las empresas solicitantes de ayudas en estas materias, por lo que el impacto ha sido altamente positivo. Este impacto se ha traducido en un incremento del 180 % en los Planes de Igualdad en las empresas, pasando de 75 empresas solicitantes a 211 en el ejercicio 2022, lo que supone un mayor incremento respecto del ejercicio anterior. Para el ejercicio 2024, y siguiendo esta tendencia, se espera seguir avanzando en esta línea.

Además, las acciones de este programa contribuyen a lograr la igualdad de género en el ámbito laboral, intentando superar la brecha de género que se produce en otros sectores de la actividad económica, ya que inciden en un sector, el del comercio, con mayoría de mujeres entre su población empleada, por lo que, como ya se ha señalado anteriormente, este programa puede considerarse como una palanca de cambio en igualdad de género.

En el ámbito del fomento del **emprendimiento**, se responde a la necesidad de medidas para estimular la participación de la mujer en emprendimiento e incrementar su presencia en órganos de decisión públicos y privados.

Con respecto a las actuaciones impulsadas por el programa presupuestario con competencias en **Comercio Exterior**, se espera sensibilizar a las empresas de la desigualdad existente en la representación por sexo en los puestos de dirección, así como en los recursos humanos disponibles para la implementación del plan de internacionalización. Se espera que este incentivo económico sirva de concienciación y motivación para incrementar la presencia de mujeres en estos puestos y así conseguir paulatinamente el equilibrio entre mujeres y hombres. Asimismo, se espera fomentar la paridad en los recursos humanos disponibles para la ejecución del plan de internacionalización y que al menos el 50% de los nuevos contratos de personal técnico en comercio exterior se realicen a mujeres.

En materia de **Turismo**, cabe destacar los resultados derivados de las acciones de formación en materia de turismo (en las que un 40% son hombres y un 60% de mujeres) que potencian el emprendimiento de personas desempleadas en la Comunitat Valenciana, así como también los resultados de las acciones para reciclaje de personas relacionadas con el sector turístico de la Comunitat Valenciana.

Finalmente, si bien las competencias gestionadas por **IVACE** muestran en principio una escasa capacidad de impacto de género, ello ha incentivado, más si cabe, la aplicación de criterios para la igualdad dentro de la propia entidad, esperándose resultados derivados de:

- La iniciación de las acciones del II PIO de IVACE. El Informe final del I Plan del Igualdad (2019-2022) pone de relieve que ha resultado ser un hito en la importancia, visualización y concienciación de la plantilla acerca de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 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, fomentando la utilización de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo.

### **3.10. SECCIÓN 12. AGRICULTURA, GANADERÍA y PESCA**

Los departamentos de la Conselleria de Agricultura, 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 medio de 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, y 714F00 Industria y Cadena Agroalimentaria, I+D+i. El resto de los programas gestionados por la Conselleria se sitúan en un nivel de relevancia bajo, por lo que no se han seleccionado para el análisis de este informe.

#### **1. 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 también 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, la viabilidad económica, los retos ambientales, la sostenibilidad, la conservación del territorio y la cultura.

En general se asiste a una falta de reconocimiento profesional del trabajo de las mujeres en el mundo agrario y rural, y a 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.

Se constata 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 abre 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.

Hay que tener la capacidad de convertir el reto de la baja tasa de ocupación en las zonas rurales, y en especial de los jóvenes y de las mujeres, en una nueva fortaleza dotándonos de un plan de formación del sector agroalimentario participativo y de gestión del conocimiento.

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

Atendiendo a su relevancia en cuanto a la igualdad de género, cabe destacar las siguientes líneas estratégicas de actuación.

- En la medida que el número de mujeres que son titulares de explotaciones agrarias en la Comunitat Valenciana es muy escaso, una línea de actuación estratégica que hay que destacar es la incentivación de las mujeres para que asuman la responsabilidad de las explotaciones agrarias, priorizando aquellas solicitudes en las cuales una mujer joven quiere instalarse como jefa de una explotación y dedicarse de manera profesional a la agricultura.
- Puesto que en muchas explotaciones agrarias familiares el trabajo se reparte entre ambos miembros de la unidad, pero solo consta el hombre a efectos de la titularidad de la explotación, hay que 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.
- Seguimiento de la calidad diferenciada a través de los planes nacionales y autonómicos de control.
- Ayudas para actividades de formación profesional y adquisición de competencias para la obtención de productos de calidad, el uso de métodos de producción compatibles con el medio ambiente, la conservación y mejora del paisaje, la creación de ocupación en el medio rural o la implantación de cultivos y sistemas de producción alternativos.

- Realización de cursos de formación agraria.
- 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.
- Promoción del empleo de las mujeres en las zonas rurales.
- 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 mujeres rurales.
- Formación, especialización y aprendizaje de mujeres del entorno rural.

### 3. 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.		
Actuación 2.1.3	Cursos de formación de profesionales en ámbitos de la cadena alimentaria		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Número de participantes en los cursos	Total	2.050
3	Número de participantes mujeres.	Mujeres	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 agricultores.		
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.	%	25

#### Programa 714C00 Política Agraria Común

Objetivo 3.1.	Desarrollo 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 3.1.2	Potenciar el sistema de información de explotaciones agrarias y conseguir un registro público con esta finalidad.		
Objetivo 3.1.	Desarrollo 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 3.1.2	Potenciar el sistema de información de explotaciones agrarias y conseguir un registro público con esta finalidad.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Número de explotaciones inscritas en el Registro de Explotaciones Agrícolas de la C. Valenciana (REACV).	Número	120.000
3	Número de explotaciones inscritas en REGEPA o registro equivalente donde el titular sea una mujer.	Número o	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	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.		
1	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	Operaciones	60
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	Operaciones	20

**Programa 711A00 Dirección y Servicios Generales**

Objetivo 3.1	Incorporar la transversalidad de género en las políticas públicas de la Consellería.		
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	Número de anteproyectos o proyectos normativos, planes y programas de actuación del Departamento que incluyen cláusulas de igualdad de género.	Número	3
2	Porcentaje, sobre el total, de anteproyectos o proyectos normativos, planes y programas de actuación del Departamento que incluyen cláusulas de igualdad de género.	%	100
3	Número de informes de impacto de género remitidos a la Unidad de Igualdad para su asesoramiento y validación.	Número	3

4	Porcentaje de bases reguladoras de subvenciones y ayudas, becas, etc. que, sobre el total, incluyen cláusulas de igualdad de género.	%	80
5	Porcentaje de convenios firmados por el departamento que, sobre el total, incorporan cláusulas de igualdad.	%	60
<b>Objetivo 3.2</b>	<b>Fomentar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la contratación.</b>		
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
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.	%	100
<b>Objetivo 3.3</b>	<b>Fomentar la comunicación no sexista e inclusiva en el ámbito interno y hacia ciudadanía.</b>		
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 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	3
2	Número de textos remitidos a la Unidad de Igualdad para la supervisión del uso de un lenguaje no sexista e inclusivo.	Número	3

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

La implementación de la perspectiva de género en los diferentes ámbitos requiere tiempo. A pesar de ello, 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, por ejemplo, en formación, capacitación, o participación empresarial, lo que permite confirmar la eficacia de las estrategias adoptadas en materia de género.

En el caso de las actuaciones presupuestadas en materias de I+D+i, se pretende promover que las mujeres asuman la condición de “Investigador Principal” en los proyectos de investigación, asumiendo roles de dirección de la investigación.

Con relación a esta cuestión se trata de impulsar que las mujeres adopten un papel de liderazgo en los proyectos de I+D+i, rompiendo el techo de cristal y aumentando ese liderazgo en actividades científicas donde las mujeres están infrarrepresentadas.

## ANEXO

Relación de programas presupuestarios y entidades seleccionados y su clasificación según relevancia de género

RELACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS Y ENTIDADES SELECCIONADOS IIGP 2024	RELEVANCIA DE GÉNERO
<b>SECCIÓN 05. PRESIDENCIA DE LA GENERALITAT</b>	
121B00 Alta Dirección y Servicios Generales	Media
462B00 Promoción Institucional	Alta
126A00 Asesoramiento y Defensa en Juicio de los Intereses de la Generalitat	Media
112H00 Participación Ciudadana	Media
112J00 Transparencia	Media
126D00 Calidad democrática y Fomento del Autogobierno	Media
0026 Ciutat de les Arts i les Ciències, S.A.	Alta
0102 Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació	Media
<b>SECCIÓN 18. VICEPRESIDENCIA PRIMERA Y CONSELLERÍA DE CULTURA Y DEPORTE</b>	
451B00 Dirección y Servicios Generales	Media
452A00 Libro, Archivos y Bibliotecas	Baja
453B00 Museo de Bellas Artes	Media
454A00 Patrimonio Artístico, Museos y Artes Plásticas	Baja
457A00 Fomento de la Actividad Deportiva	Media
0049 Circuito de Motor y Promoción Deportiva, S.A.	Media
015 Instituto Valenciano de Arte Moderno (IVAM)	Media
016 Instituto Valenciano de Cultura (IVC)	Media
074 Fundación Palau de Les Arts Reina Sofía	Baja

RELACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS Y ENTIDADES SELECCIONADOS IIGP 2024	RELEVANCIA DE GÉNERO
081 Patronato del Misteri d'Elx	Baja
037 Consorcio de Museos de la Comunidad Valenciana	Baja
111 Institut Valencià de Conservació, Restauració i Investigació	Media
<b>SECCIÓN 16. VICEPRESIDENCIA SEGUNDA Y CONSELLERIA DE SERVICIOS SOCIALES, IGUALDAD Y VIVIENDA</b>	
311A00 Dirección y Servicios Generales	Alta
323A00 Igualdad de Género	Alta
323B00 Lucha contra la Violencia sobre la Mujer	Alta
323M00 MRR Mecanismo de Recuperación y Resiliencia en Igualdad	Alta
313M00 MRR Mecanismo de Recuperación y resiliencia en políticas inclusivas	Alta
313H00 Igualdad en la Diversidad	Media
313D00 Personas con discapacidad	Alta
313F00 Personas Mayores	Alta
313G00 Atención Primaria y Dependencia.	Media
313E00 Inclusión Social	Alta
313C00 Familia, Infancia y Adolescencia.	Alta
313I00 Gestión y Organización del Sistema	Alta
313J00 Planificación y Coordinación de Infraestructuras Sociosanitarias	Alta
313K00 Instituto Valenciano de Formación, Investigación y Calidad de los Servicios Sociales	Media
057 Instituto Valenciano de Servicios Sociales	Alta
020 Instituto Valenciano de la Juventud (IVAJ)	Alta
134A00 Cooperación Internacional y Desarrollo Sostenible	Alta
431A00 Vivienda, Regeneración urbana, emergencia Habitacional y Rehabilitación	Media



RELACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS Y ENTIDADES SELECCIONADOS IIGP 2024	RELEVANCIA DE GÉNERO
431C00 Emergencia habitacional y Función social	Media
431D00 Calidad y Rehabilitación	Media
431E00 Innovación ecológica en la construcción	Media
431M00 MRR Vivienda y Rehabilitación para la Recuperación Económica y Social	Media
431F00- Coordinación y evaluación	Media
0073 EVha - Entidad Valenciana de Vivienda y Suelo	Media
<b>SECCIÓN 06. HACIENDA, ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</b>	
611A00 Dirección y Servicios Generales	Media
612E00 Presupuestos de la Generalitat y administración de nóminas	Media
613A00 Tributos de la Generalitat y Juego	Media
612A00 Fondos Europeos	Media
121F00 Sistemas de Información	Baja
611B00 Financiación Autonómica	Baja
111H00 Responsabilidad Social	Baja
631A00 Actuaciones sobre el Sector Financiero	Baja
0116 Infraestructures i Serveis de Telecomunicacions i Certificació S.A.U (ISTEC)	Baja
121 IVE-Instituto Valenciano de Estadística	Baja
121D00 Función Pública	Media
121C00 Formación y Estudios.	Media
<b>SECCIÓN 07. JUSTICIA E INTERIOR</b>	
141A00 Administración de Justicia	Media
112F00- Atención a las Víctimas y Acceso a la Justicia	Media

RELACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS Y ENTIDADES SELECCIONADOS IIGP 2024	RELEVANCIA DE GÉNERO
141B00 Dirección y servicios generales	Baja
442F00 Prevención Incendios Forestales	Media
0107 Agencia Valenciana de Seguridad y Respuesta a las Emergencias (AVSRE)	
221B00 Emergencias, Protección Civil y Extinción de Incendios	Media
222A00 Seguridad pública: Policía de la Generalitat y Policía Local	Media
222B00 Formación IVASPE	Baja
0114 Sociedad Valenciana de Gestión Integral de Servicios de Emergencias (SGISE)	Media
<b>SECCIÓN 08. MEDIO AMBIENTE, AGUA, INFRAESTRUCTURAS Y TERRITORIO</b>	
511A00 Dirección y Servicios Generales	Alta
432A00 Urbanismo	Media
442E00 Ordenación del Territorio y Paisaje	Media
513A00 Infraestructuras Públicas	Media
513B00 Planificación, Transportes y Logística	Baja
513M00 MRR. Actuaciones de Mejora de la Movilidad	Media
513C00 de la Autoridad de Transporte Metropolitano de València (ATMV)	Alta
513R00 MRR Mecanismo de Recuperación y Resiliencia de la ATMV	Media
043 Institut Cartogràfic Valencià	Media
<b>SECCIÓN 09. EDUCACIÓN, UNIVERSIDADES Y EMPLEO</b>	
421A00 Dirección y Servicios Generales	Baja
421D00 Administración Educativa	Baja
422I00 Infraestructuras Educativas	Media

RELACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS Y ENTIDADES SELECCIONADOS IIGP 2024	RELEVANCIA DE GÉNERO
422A00 Enseñanza Primaria	Alta
422B00 Enseñanza Secundaria	Alta
421C00 Ordenación Educativa	Media
422D00 Promoción del Valenciano y Gestión del Multilingüismo	Baja
421F00 Formación del Profesorado	Media
421G00 Administración General de Enseñanza y Relaciones Sindicales	Baja
422F00 Consejo Escolar de la Comunitat Valenciana	Alta
422C00 Formación Profesional	Media
422H00 Inclusión Educativa	Alta
421E00 Evaluación, Innovación y Calidad Educativa	Alta
422E00 Universidad y Estudios Superiores	Media
422G00 Instituto Superior de Enseñanzas Artísticas de la Comunitat Valenciana	Alta
542C00 Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación (I+D+i)	Media
0078 Fundación de la Comunitat Valenciana de Investigación de Excelencia	Media
322A00 Labora Servicio Valenciano de Empleo y Formación	Alta
322D00 Promoción del Cooperativismo y de la Economía Social	Baja
315A00 Condiciones de Trabajo y Administración de las Relaciones Laborales	Alta
315B00 INVASSAT	Media
322M00 MRR Mecanismo de Recuperación y resiliencia. Empleo y Cooperativismo	Media

RELACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS Y ENTIDADES SELECCIONADOS IIGP 2024	RELEVANCIA DE GÉNERO
422M00 MRR Mecanismo de Recuperación y resiliencia. Educación y Formación Profesional	Media
<b>SECCIÓN 10. SANIDAD</b>	
411A00 Dirección y servicios generales	Media
411B00 Administración Económico- Financiera	Media
411C00 Administración de Recursos Humanos	Alta
411D00 Escola Valenciana d'Estudis per a la Salut	Media
411E00 Investigación en Ciencias de la Salud	Media
411F00 Planificación y Atención al Paciente	Media
411H00 Servicios Generales Secretaría Autonómica de Planificación, Información y Transformación Digital	Alta
412B21 Atención Primaria	Alta
412B22 Atención Hospitalaria	Alta
412B28 Salud Mental y Atención Sanitaria de Media y Larga Estancia	Media
<b>SECCIÓN 11. INNOVACIÓN, INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO</b>	
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 Promoción del Emprendimiento	Media
762A00 Comercio Exterior	Media

RELACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS Y ENTIDADES SELECCIONADOS IIGP 2024	RELEVANCIA DE GÉNERO
Entidad 005 IVACE (Instituto Valenciano de la Competitividad Empresarial)	Baja
Entidad 025 Turisme Comunitat Valenciana	Media
Entidad 106 Agencia Valenciana de la Innovación (AVI)	Media
<b>SECCIÓN 12. AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA</b>	
542E00 Transferencia de Tecnología I+D+i	Media
714B00 Ordenación y Mejora de la Producción Pesquera	Media
714C00 Política Agraria Común	Media
714F00 Industria y cadena agroalimentaria, I+D+i	Media
711A00 Dirección y Servicios Generales	Media