



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA
SERVICI D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES

Id. document: XbGL QtBC bmIV JK+o hYTP YnZA OqU=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

**INFORME D'IMPACTE DE GÈNERE
DEL PRESSUPOST MUNICIPAL 2023**

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Índex

1. INTRODUCCIÓ I ANTECEDENTS.....	3
2. FONAMENTACIÓ JURÍDICA	10
3. EL CONTEXT: DONES I HOMES A LA CIUTAT DE VALÈNCIA.....	13
4. ANÀLISI DEL PRESSUPOST MUNICIPAL PER A L'EXERCICI 2023.....	20
4.1. ANÀLISI DE LA PLANTILLA DE L'AJUNTAMENT DE VALÈNCIA CAPÍTOL 1.....	23
4.2. ANÀLISI DEL PRESSUPOST EN ELS CAPÍTOLS 2- 4 I 6.....	39
4.2.1. Anàlisi segons els objectius d'igualtat en l'aplicació SEDA.....	39
4.2.2. Anàlisi de les fitxes de sol·licitud de la despesa.....	48
4.2.3. Pressupost sense analitzar.....	57
5. RESULTATS DE L'AUTOAVALUACIÓ REALITZADA PELS SERVICIS	58
6. RESUM DELS PRINCIPALS RESULTATS.....	61
7. CONCLUSIONS I RECOMANACIONS	64
8. PROPOSTES DE FUTUR	67

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



1. INTRODUCCIÓ I ANTECEDENTS

El present informe compleix amb el compromís adquirit per l'Ajuntament de València de treballar per a aconseguir uns pressupostos municipals amb enfocament de gènere, materialitzat en la Instrucció per a la seua implantació progressiva aprovada per acord de Junta de Govern Local de data 20 de juliol de 2018.

Es partix de la premissa que tota acció pressupostària, ja siga d'ingrés o de despesa, té impacte de gènere, és a dir, té la possibilitat d'impactar de manera diferent en les persones segons siga el seu sexe. Bé a través dels béns o servicis prestats, bé a través d'efectes indirectes com l'ocupació generada, l'ús potencial de l'espai públic, l'afectació als horaris i als diferents usos del temps de la població, entre altres elements, qualsevol intervenció finançada per un pressupost públic té un impacte diferenciat en dones i homes i té també el potencial de contribuir a la igualtat (o, per contra, a incrementar o perpetuar desigualtats).

Els pressupostos municipals són la principal eina de materialització de les polítiques públiques i, com a tals, generen un impacte en la societat i abrodren problemàtiques, necessitats, demandes i interessos de la ciutadania, que està conformada per dones i per homes pràcticament al 50%. Són una eina estratègica per a avaluar l'eficàcia i l'eficiència de les polítiques municipals i permeten implementar i avaluar les polítiques públiques d'igualtat. Són més eficaços en la mesura en què produïxen l'efecte desitjat d'arribar a tota la població tenint en compte les diferents necessitats i constitueixen un enfocament innovador, a més de suposar una oportunitat per a produir un vertader canvi social.

L'experiència de la introducció de l'enfocament de gènere en els pressupostos municipals es va iniciar en el pressupost de l'any 2019 amb la participació de 7 servicis municipals, mesurant la incidència directa, indirecta o sense incidència identificable sobre la igualtat de dones i homes dels programes de despesa dels capítols 2 i 4, per considerar-los amb major incidència directa en les persones, així com els objectius d'igualtat que s'associen a aquesta despesa. En el pressupost de 2020 es van addicionar 4 servicis més, sent un total d'11 i en 2021 van participar 20 servicis, a més de que es va ampliar aquesta anàlisi al capítol 6, impulsat per l'avanç cap al concepte de Ciutat Cuidadora que ha suposat l'aprovació del Decret legislatiu 1/2021, de 18 de juny, del Consell d'aprovació del text refós de la Llei d'ordenació del territori, urbanisme i paisatge (d'ara en avant TRLOTUP) que inclou un Annex XII sobre "Criteris i regles per a la planificació amb perspectiva de gènere". La idea central d'aquests criteris és l'urbanisme per a les persones. En el pressupost per a 2022 es van analitzar ja, per tant, els capítols 2, 4 i 6 i van participar 22 servicis municipals.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA
SERVICI D'IGUALTAT I POLÍTiques INCLUSIVES

Amb la finalitat de consolidar el procés d'incorporació de l'enfocament de gènere en els pressupostos municipals i ampliar el seu abast i resultats a cada vegada més servicis municipals, s'han tingut en compte les propostes finals realitzades en l'informe de 2022 i es reflectirà en les propostes de millora de l'actual informe aquelles que continuen suposant una dificultat per a l'elaboració dels pressupostos amb enfocament de gènere per part dels servicis gestors, així com per a la pròpia realització d'aquest informe per part del Servei d'Igualtat i Polítiques inclusives.

Per a l'elaboració del present informe sobre el pressupost 2023 es continuarà amb l'anàlisi de l capítol 1, a través de l'informe realitzat de la plantilla per l'Oficina d'Estadística, i dels capítols 2, 4 i 6 de la despesa i els objectius d'igualtat que s'associen a esta despesa, encara que s'ha modificat l'apartat de valoració de l'impacte de gènere de les corresponents fitxes de sol·licitud de despesa - que mesura ara altres ítems diferents a la incidència directa, indirecta o no detectada-, i s'ha sol·licitat a tots els servicis municipals l'emplenament d'una fitxa d'autoavaluació prèvia a l'elaboració del pressupost, els resultats del qual es detallaran més endavant.

El dia 8 de juny de 2022 es va reunir la Comissió per a la incorporació de l'enfocament de gènere en el pressupost municipal, establint-se un model de fitxa comuna a emplenar per tots els servicis gestors per a elaborar el pressupost, incloent la perspectiva de gènere, així com una autoavaluació ex-ante dirigida a estos servicis com una manera d'analitzar amb anterioritat a la redacció de les fitxes en quina mesura les actuacions que es preveuen realitzar podrien influir de forma diferenciada en dones i en homes.

La Junta de Govern Local, en sessió celebrada el dia 8 de juliol de 2022 va aprovar les Normes d'Elaboració del Pressupost Municipal per a 2023, en les quals es recull el procediment per a la remissió de les sol·licituds de pressupost a través del Sistema Econòmic de l'Ajuntament de València, d'ara en avant SEDA, així com el calendari per a la seua execució.

Les sol·licituds per a l'any 2023 havien de ser formulades segons les premisses indicades en este procediment, entre les quals s'inclou en el segon apartat l'enfocament de gènere i que literalment diu el següent:

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



II. PRESSUPOST AMB ENFOCAMENT DE GÈNERE

II.1.- Servicis Municipals

En compliment del que es disposa en la Instrucció relativa a la implantació progressiva de pressupostos municipals amb enfocament de gènere a l'Ajuntament de València, aprovada en virtut d'Acord de Junta de Govern Local de data 20 de juliol de 2018 en el pressupost 2023 els servicis hauran d'informar respecte a l'enfocament de gènere de les seues aplicacions pressupostàries.

II.2.- Sol·licituds

L'emplenament de les sol·licituds haurà de reflectir l'impacte de gènere d'acord amb l'apartat 3 "EB. Igualtat de Gènere" de l'Annex I.

II.3.- Elaboració de l'Informe de l'Impacte de gènere del Pressupost Municipal 2023

La informació registrada en SEDA serà remesa al Servei d'Igualtat i Polítiques Inclusives a l'efecte de l'elaboració pel mateix de l'Informe de l'Impacte de gènere del Pressupost Municipal 2023.

II.4.- Col·laboració del Servei d'Igualtat i Polítiques Inclusives

Es posa a la disposició dels Servicis Municipals que així ho necessiten, l'assessorament en aquesta matèria, de les tècniques del Servei d'Igualtat i Polítiques Inclusives amb vista a completar els requeriments del sistema.

Les consultes es podran realitzar mitjançant correu electrònic a l'adreça jseregualtat@valencia.es

Mitjançant Nota Interior de la Intervenció de Comptabilitat i Pressupostos de data 11 de juliol de 2022, es remet als diferents servicis gestors, la Instrucció conjunta de la Delegació d'Hisenda i Igualtat per a l'anàlisi, des de l'enfocament de gènere i la consecució dels objectius d'igualtat en les peticions dels diferents servicis, que diu:

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Id. document: XbGL QtBC bmIV JK+o hYTP YnZA OqU=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA
SERVICI D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES



Id. Document: aw6U vpwf 1G6L /0ta ee27 T6Cn 86Y=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

NOTA INTERIOR



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

De	INTERVENCIÓ DE COMPTABILITAT I PRES. IRENE MARIA CHOVA GIL HABILITAT ESTATAL
A	Llista d'unitats al final del document
Data	11/07/2022
Assumpte	Instrucció conjunta de la Delegació d'Hisenda i Igualtat per a l'anàlisi des de l'enfocament de gènere i la consecució dels objectius d'igualtat en les peticions dels diferents serveis.

Amb caràcter previ a l'emplenament de la documentació requerida en l'Acord de la Junta de Govern Local en el qual s'aproven les "Normes i termes d'elaboració del Pressupost Municipal de 2023", es notifica la instrucció conjunta de la Delegació d'Hisenda i Igualtat per a l'anàlisi des de l'enfocament de gènere i la consecució dels objectius d'igualtat en les peticions dels diferents serveis.

El pressupost amb enfocament de gènere, a més de ser un mandat normatiu, és un instrument estratègic per a analitzar les desigualtats entre dones i homes i intentar compensar-les, per a analitzar quines actuacions s'han de plantejar els serveis per a aconseguir la igualtat real i quina quantitat del pressupost es destina a aquestes actuacions per a adoptar polítiques que reequilibren la situació de desigualtat detectada. A més constitueixen un enfocament innovador i suposen una oportunitat per a produir un vertader canvi social.

Es realitzarà una autoavaluació prèvia a l'elaboració de les fitxes de pressupost que haurà de remetre's a la Delegació d'Hisenda abans del 29 de juliol a l'efecte d'analitzar la distribució dels recursos pressupostaris tenint en compte l'enfocament de gènere com un criteri bàsic a l'hora de la presa de decisions per a la distribució del pressupost municipal des de l'àmbit polític.

Con carácter previo a la cumplimentación de la documentación requerida en el Acuerdo de la Junta de Gobierno Local en el que se aprueban las "Normas y términos de elaboración del Presupuesto Municipal de 2023", se notifica la instrucción conjunta de la Delegación de Hacienda e Igualdad para el análisis desde el enfoque de género y la consecución de los objetivos de igualdad en las peticiones de los distintos servicios.

El presupuesto con enfoque de género, además de ser un mandato normativo, es un instrumento estratégico para analizar las desigualdades entre mujeres y hombres e intentar compensarlas, para analizar qué actuaciones se deben plantear los servicios para lograr la igualdad real y qué cantidad del presupuesto se destina a estas actuaciones para adoptar políticas que reequilibren la situación de desigualdad detectada. Además constituyen un enfoque innovador y suponen una oportunidad para producir un verdadero cambio social.

Se realizará una autoevaluación previa a la elaboración de las fichas de presupuesto que deberá remitirse a la Delegación de Hacienda antes del 29 de julio a los efectos de analizar la distribución de los recursos presupuestarios teniendo en cuenta el enfoque de género como un criterio básico a la hora de la toma de decisiones para la distribución del presupuesto municipal desde el ámbito político.

1/6

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
HABILITAT ESTATAL	IRENE MARIA CHOVA GIL	13/07/2022	ACCVCA-120	88723157718535465782 557965639215230329

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA
SERVICI D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES

I que adjunta la Instrucció següent:



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

INSTRUCCIÓ PER A L'AVALUACIÓ DE L'ENFOCAMENT DE GÈNERE PRÈVIA A L'ELABORACIÓ DEL PRESSUPOST MUNICIPAL.

Lucía Beamud Villanueva, regidora d'Igualtat i Politiques de gènere i LGTBI i Borja Sanjuán Roca, regidor d'Hisenda DISPOSEN QUE:

L'elaboració de pressupostos amb enfocament de gènere és una eina per a fer visible els efectes diferenciats que les polítiques de despeses i d'ingressos tenen sobre dones i homes, examinant com la distribució dels recursos afecta de manera diferenciada a les unes i els altres.

Els pressupostos elaborats amb perspectiva de gènere tenen els següents avantatges:

- Són més eficaços en la mesura en què produeixen l'efecte desitjat d'arribar a tota la població tenint en compte les diferents necessitats.
- Són eficients perquè l'assignació dels recursos es fa després d'una planificació sistemàtica a partir d'un diagnòstic, la qual cosa permet utilitzar recursos ajustats.
- Contribueixen a la transparència pressupostària, perquè mostren clarament cap a qui estan dirigides les assignacions pressupostàries (població/objectiu) i què es gasta.
- Ajuden a avaluar les polítiques públiques en funció de l'impacte en la població beneficiària.
- Compleixen amb el principi de distribució i repartiment equitatiu propi del sistema democràtic.
- Constituïxen un enfocament innovador i suposen una oportunitat per a produir un vertader canvi social.

L'aplicació pràctica de la perspectiva de gènere en els pressupostos municipals exigeix una anàlisi prèvia a l'elaboració de les fitxes de sol·licitud del pressupost, per al que s'ha d'emplenar el següent qüestionari, a manera d'autoavaluació, marcant amb "X" l'opció que procedisca i remetre-ho a presupuesto@valencia.es.

Es facilita al final una sèrie de recursos per a la consulta que resultaran d'utilitat per a l'elaboració del pròxim pressupost. No obstant això, el Servei d'Igualtat i Politiques inclusives està a la disposició dels servicis gestors per a l'assessorament necessari a través del correu pmujer@valencia.es, indicant en l'assumpte "PEG+ nom del servici" o per telèfon en les extensions 2637 o 3519.

Id. document: XbGL QtBC bmIV JK+o hYTP YnZA OqU=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA
SERVICI D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

Nom del servei gestor:		
	SÍ	NO
S'utilitza llenguatge no sexista en els documents, materials audiovisuals, iconografia, senyalètica, campanyes, correus electrònics, etc... tant en les comunicacions internes com externes.		
Recull informació desagregada per sexe a través dels seus procediments, tràmits, activitats,... (instàncies per a ajudes, subvencions, llicències, concursos, premis, processos selectius, en procediments sancionadors, inspeccions, participants en activitats, etc).		
Consulta fonts estadístiques (inclosa l'Oficina d'Estadística Municipal) per a l'obtenció de dades desagregades per sexe dins el seu àmbit d'actuació.		
Ha realitzat informes d'impacte de gènere.		
Incorpora criteris per al foment de la igualtat de dones i homes en procediments oberts a la ciutadania (subvencions, pressupostos participatius, etc.)		
Inclou indicadors quantitatius i qualitius per al seguiment i l'avaluació de les seues activitats a partir de dades desagregades per sexe.		
Introdueix accions positives que fomenten la visibilitat, la participació o la contractació de dones en els àmbits on aquestes es troben infrarepresentades.		
Fa sempre referència, en el seu marc normatiu, a la legislació vigent d'igualtat de dones i d'homes.		
És responsable d'alguna acció o accions del Pla marc d'igualtat entre dones i homes. (Indica, si escau, el número de l'acció o accions corresponents en la casella Sí)		
Ha elaborat el pressupost amb enfocament de gènere en exercicis anteriors.		
Disposa d'alguna persona amb formació específica en "Informes d'impacte de gènere" o en "Pressupostos amb enfocament de gènere".		

Id. document: XbGL QtBC bmIV JK+o hYTP YnZA OqU=

CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA
SERVICI D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

RECURSOS PER A LA CONSULTA.

- [Documents per a l'elaboració d'informes d'impacte de gènere](#) de l'Ajuntament de València.
- [Pla Marc d'Igualtat entre dones i homes.](#)
- [II Pla d'Igualtat per a Empleades i Empleats de l'Ajuntament de València.](#)
- [Oficina Estadística de l'Ajuntament de València.](#)
- [Xifres i recursos estadístics. Generalitat Valenciana.](#)
- [Sistema estatal d'indicadors de gènere. Instituto de las Mujeres](#)
- [Mujeres en cifras. Instituto de las Mujeres.](#)
- [Indicadors de gènere. Guia pràctica. Junta de Andalucía.](#)

NORMATIVA D'IGUALTAT.

- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.
- Llei 9/2003, de 2 d'abril, per a la igualtat entre dones i homes, de la Comunitat Valenciana.
- Llei 7/2012, de 23 de novembre, integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



2. FONAMENTACIÓ JURÍDICA

La integració de la transversalitat del principi d'igualtat de dones i homes permet millorar la vida de les totes les persones perquè en integrar-lo en les polítiques, programes i pressupostos implica una anàlisi ex-ante del possible impacte sobre dones i homes respectivament, realitzant els ajustos o reorientant les actuacions perquè el seu impacte siga equitatiu i per tant més just.

L'elaboració del Pressupost Municipal amb enfocament de gènere és una eina imprescindible per a orientar les polítiques públiques cap a la igualtat efectiva entre dones i homes i avaluar els programes i processos pressupostaris tenint en compte les desigualtats que existixen en la societat entre els sexes, reassignant, si fora necessari, els recursos d'una manera més equilibrada i justa, convertint-se així en un instrument fonamental per a aplicar la transversalitat del principi d'igualtat de dones i homes a les polítiques generals, una estratègia adoptada ja per la IV Conferència Mundial de les Nacions Unides sobre la Dona celebrada a Pequín en 1995.

En compliment d'aquest compromís, la Unió Europea ha fet seu el principi de transversalitat en el Tractat d'Amsterdam de 1997, en el qual es recull de manera explícita el compromís de promoure la igualtat de dones i homes en totes les accions i objectius de la Comunitat Europea.

La introducció a nivell europeu d'acompanyar els pressupostos públics amb informes d'impacte de gènere s'assentix en el compromís de la Unió Europea amb la vertadera consecució de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, que queda clarament reflectit l'any 2016 amb l'aprovació del Compromís estratègic per a la igualtat entre dones i homes 2016-2019 i que es concreta en el document programàtic del European Institute for Gender Equality (EIGE), on s'articula com una de les prioritats per al trienni.



L'Objectiu 5 dels Objectius de Desenvolupament Sostenible de Nacions Unides de l'Agenda 2030, planteja els reptes per a la consecució de la igualtat i apoderament de les dones com una de les actuacions prioritàries de la Comunitat Internacional. Entre aquestes mesures, es troba el seguiment a les assignacions pressupostàries assignades a les polítiques i programes de promoció de la igualtat de dones i homes que duu a terme ONU Dones.

A més, el Fons Monetari Internacional (FMI), també ha reforçat en els últims anys la seua aposta perquè els governs i entitats internacionals adopten aquest tipus d'iniciatives entorn de la gestió pressupostària i financera, dirigides a aconseguir majors cotes d'igualtat

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



entre dones i homes, conscients que la igualtat és un requisit indispensable per a afavorir i consolidar el creixement econòmic.

En aquest context, cobra especial rellevància el Pressupost de l'Ajuntament de València, ja que és en el mateix on es concreten les prioritats polítiques, la qual cosa conforma l'àmbit idoni per a aplicar mesures que promoguen la igualtat de dones i homes que equilibren les desigualtats entre sexes. D'aquesta manera, la integració de l'enfocament de gènere en la planificació pressupostària permetrà posar l'accent en l'anàlisi de l'impacte que les polítiques públiques tindran en dones i homes i aplicar l'enfocament de gènere en el procediment d'elaboració del Pressupost, amb la finalitat de promoure la igualtat entre els sexes.

L'art. 15 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix que "El principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes informará, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els Poders Públics." No obstant això, no es limita a establir un principi general, sinó que concreta el seu contingut de la següent forma: "Les Administracions públiques ho integraran, de manera activa, en l'adopció i execució de les seues disposicions normatives, en la definició i **pressupost** de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seues activitats."

En l'exercici de les polítiques públiques, el principi d'igualtat entre dones i homes ha de ser present en la presa de decisions, destacant-se la seua presència en tot el procés del cicle pressupostari, en llaures a la visibilització dels efectes diferenciats que les polítiques de despeses i d'ingressos tenen sobre dones i homes, examinant com les distribucions dels recursos incidixen directament sobre les unes i els altres, oferint-los diferents oportunitats econòmiques i socials.

En la legislació de la Comunitat Valenciana, l'art. 4 de la Llei 9/2003, de 2 d'abril, per a la igualtat entre dones i homes, estableix com a principis rectors de l'acció administrativa que "Els poders públics valencians adoptaran les mesures apropiades per a modificar els patrons socioculturals de conducta assignats en funció del gènere, amb la finalitat d'eliminar els prejudicis, els usos i els costums de qualsevol índole basats en la idea d'inferioritat o en funcions estereotipades de dones i homes contràries al principi d'igualtat. Les diferents administracions públiques adoptaran una estratègia dual basada en el principi de complementaritat de mesures d'acció positiva i les que responguen a la transversalitat de gènere."

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Així mateix en l'art. 4.bis d'aquest text legal s'establix que "Els projectes normatius incorporaran un informe d'impacte per raó de gènere que s'elaborarà pel departament o centre directiu que proposa l'avantprojecte de llei o projecte de norma, pla o programa d'acord amb les instruccions i directrius que dicte l'òrgan competent en la matèria, i haurà d'acompanyar la proposta des de l'inici del procés de tramitació."

L'Ajuntament de València, conscient que les desigualtats entre dones i homes són el resultat d'estructures socioculturals històricament arrelades, que troba el seu fonament en múltiples estereotips transmesos a través del entorn familiar i relacional, del món laboral, els mitjans de comunicació, l'educació formal i informal, en definitiva, a través de la cultura i que es projecten i perpetuen mitjançant les estructures d'organització social que com a societat compartim, va aprovar mitjançant acord de Ple de data 27 de setembre de 2018, el Pla Marco d'Igualtat entre dones i homes, amb l'objectiu de contribuir a la consecució de la igualtat real i efectiva entre els dos sexes. En aquest Pla s'estableix una àrea de treball sobre transversalitat l'objectiu de la qual és contribuir a l'aplicació de l'enfocament de gènere en el conjunt de les polítiques públiques de l'Ajuntament de València, sent una de les mesures la incorporació progressiva d'aquest enfocament en el pressupost municipal.

Com a desenvolupament de les citades lleis i plans, mitjançant acord de Junta de Govern Local de data 20 de juliol de 2018, es va aprovar la Instrucció relativa a la implantació a l'Ajuntament de València de pressupostos municipals amb enfocament de gènere, per la qual els servicis hauran d'informar respecte a la valoració de l'enfocament de gènere de les seues aplicacions pressupostàries.

En la Instrucció es traça l'itinerari per a la implantació progressiva de la perspectiva de gènere en el pressupost municipal, establint-se en el mateix com a requisit imprescindible per a organitzar la pretesa implantació, la creació d'una estructura orgànica d'impuls i coordinació del procés, la denominada "Comissió impulsora per a la incorporació progressiva de l'enfocament de gènere en els pressupostos municipals", formada per personal de l'Àrea d'Igualtat i de l'Àrea d'Hisenda. La creació i funcionament de la Comissió es va aprovar en la Junta de Govern Local que es va celebrar el dia 4 de novembre de 2019, sent un instrument necessari per a estructurar l'organització en l'elaboració de l'Informe d'Impacte de Gènere en el pressupost municipal, que impulse, coordine i possibilita la incorporació progressiva de l'enfocament de gènere en el pressupost de l'Ajuntament de València.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



3. EL CONTEXT: DONES I HOMES A LA CIUTAT DE VALÈNCIA

Amb l'objectiu de conèixer dades del context sobre la distribució per sexes en la ciutat de València i poder detectar la necessitat de realitzar actuacions tenint en compte la situació i la posició de dones i homes en diversos ítems, s'aporten dades obtingudes de l'Oficina d'Estadística Municipal de l'any 2022. "Característiques de la població de la ciutat de València. Padró Municipal d'habitants 2022".

València compta, a data 1 de gener de 2022, amb una població de 797.665 persones de les quals 418.796 són dones i 378.869 són homes, que representen el 52,5% i el 47,5% respectivament, segons dades de l'Oficina del Padró Municipal.

Població per edats quinquennals i sexe.

	Total		Varones		Mujeres	
València	797.665	100,0%	378.869	47,5%	418.796	52,5%
0-4	28.471	3,6%	14.665	1,8%	13.806	1,7%
5-9	34.016	4,3%	17.430	2,2%	16.586	2,1%
10-14	38.456	4,8%	19.828	2,5%	18.628	2,3%
15-19	39.979	5,0%	20.369	2,6%	19.610	2,5%
20-24	42.590	5,3%	21.645	2,7%	20.945	2,6%
25-29	46.457	5,8%	23.093	2,9%	23.364	2,9%
30-34	47.632	6,0%	23.819	3,0%	23.813	3,0%
35-39	51.505	6,5%	25.320	3,2%	26.185	3,3%
40-44	60.617	7,6%	30.039	3,8%	30.578	3,8%
45-49	64.227	8,1%	31.731	4,0%	32.496	4,1%
50-54	61.598	7,7%	29.937	3,8%	31.661	4,0%
55-59	58.950	7,4%	27.909	3,5%	31.041	3,9%
60-64	52.265	6,6%	23.884	3,0%	28.381	3,6%
65-69	44.414	5,6%	19.583	2,5%	24.831	3,1%
70-74	41.181	5,2%	17.806	2,2%	23.375	2,9%
75-79	33.775	4,2%	13.909	1,7%	19.866	2,5%
80-84	24.437	3,1%	9.375	1,2%	15.062	1,9%
85-89	16.974	2,1%	5.855	0,7%	11.119	1,4%
90-94	7.776	1,0%	2.133	0,3%	5.643	0,7%
95 y más	2.345	0,3%	539	0,1%	1.806	0,2%

Fuente: Padrón Municipal de Habitantes a 1 de enero de 2022.

Font: Padró Municipal d'Habitants a 1 de gener de 2022

Respecte a l'edat de la població, l'edat mitjana és de 44,9 anys, sent la mitjana de 43 anys en els homes i de 46,5 anys en les dones.

Per trams quinquennals d'edat, la proporció d'homes supera lleugerament a la de dones en els primers trams, igualant-se entre els 25 i 34 anys i posteriorment la proporció de dones va superant a la d'homes segons es va incrementant la edat a partir del tram de 35 a 39 anys.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTIQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Població de 18 i més anys amb primària o menys, segons edat i sexe.

			Varones		Mujeres	
			Total	%	Total	%
Total	672.742	16,9	314.746	15,6	357.996	18,0
18-24	58.589	14,2	29.814	17,1	28.775	11,1
25-34	94.089	8,3	46.912	10,7	47.177	5,9
35-44	112.122	7,8	55.359	9,5	56.763	6,2
45-54	125.825	8,7	61.668	10,1	64.157	7,4
55-64	111.215	12,8	51.793	12,8	59.422	12,8
65-74	85.595	25,5	37.389	22,2	48.206	28,0
75-84	58.212	43,4	23.284	35,4	34.928	48,7
85 y más	27.095	59,9	8.527	49,8	18.568	64,6

Fuente: Padrón Municipal de Habitantes a 1 de enero de 2022.

Font: Padró Municipal d'Habitants a 1 de gener de 2022

Quant a l nivell formatiu, el percentatge de dones supera, de mitjana, al d'homes en la població que té únicament estudis de primària o menys, encara que per trams d'edat, fins als 54 anys el percentatge d'homes és superior al de dones, invertint-se a partir dels 65, evidenciant-se la bretxa educativa en les dones de major edat. És important relacionar aquesta dada amb el de la població activa, puix que, encara que les dones es troben igual de preparades acadèmicament que els homes i fins i tot en alguns casos, tenen major formació, les anivelles de desocupació en les dones són molt més altes.

Població de 25 i més anys amb batxiller, equivalent o superior, segons edat i sexe.

			Varones		Mujeres	
			Total	%	Total	%
Total	614.153	54,4	284.932	55,0	329.221	53,8
25-34	94.089	67,4	46.912	62,0	47.177	72,8
35-44	112.122	64,8	55.359	60,5	56.763	69,0
45-54	125.825	62,7	61.668	59,2	64.157	66,2
55-64	111.215	54,7	51.793	55,3	59.422	54,1
65-74	85.595	42,8	37.389	48,4	48.206	38,5
75-84	58.212	28,2	23.284	37,4	34.928	22,0
85 y más	27.095	18,4	8.527	27,7	18.568	14,2

Fuente: Padrón Municipal de Habitantes a 1 de enero de 2022.

Font: Padró Municipal d'Habitants a 1 de gener de 2022

En el cas de la població de 25 o més anys que té estudis de batxiller, equivalent o superior, els homes superen, de mitjana, a les dones, encara que caldria destacar que entre els trams entre els 25 i els 54 anys hi ha una major proporció de dones amb estes

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



titulacions, invertint-se aquesta tendència en les dones a partir dels 55 anys i sent més acusada aquesta bretxa en dones a partir dels 65 anys.

Evolució mensual de l'atur registrat segons sexe. València. Trimestre 2/2022

		Total	%	Homes		Dones	
				Total	%	Total	%
2021	Abril	66.538	100,0%	27.801	41,8%	38.737	58,2%
	Maig	64.729	100,0%	26.930	41,6%	37.799	58,4%
	Juny	63.914	100,0%	26.327	41,2%	37.587	58,8%
	Juliol	63.968	100,0%	26.257	41,0%	37.711	59,0%
	Agost	64.619	100,0%	26.678	41,3%	37.941	58,7%
	Setembre	62.907	100,0%	25.987	41,3%	36.920	58,7%
	Octubre	62.607	100,0%	25.862	41,3%	36.745	58,7%
	Novembre	57.469	100,0%	23.611	41,1%	33.858	58,9%
	Desembre	54.424	100,0%	22.425	41,2%	31.999	58,8%
2022	Gener	51.924	100,0%	21.091	40,6%	30.833	59,4%
	Febrer	51.913	100,0%	21.073	40,6%	30.840	59,4%
	Març	51.855	100,0%	21.180	40,8%	30.675	59,2%
	Abril	51.780	100,0%	21.107	40,8%	30.673	59,2%
	Maig	51.107	100,0%	20.650	40,4%	30.457	59,6%
	Juny	50.730	100,0%	20.369	40,2%	30.361	59,8%

Fuente: Servicio Valenciano de Empleo y Formación (LABORA).

Respecte a l'atur registrat, segons xifres del Servei de Formació i Ocupació (LABORA) i comparant els mateixos trimestres del 2021 i 2022 (fins a juny de tots dos anys), en el cas dels homes ha descendit un punt mentre que en les dones s'ha incrementat un punt, quedant una proporció d'atur registrat d'un 40,2% d'homes enfront d'un 59,8% de dones.

Atur registrat a la ciutat de València segons sexe i grups d'edat per mes. Trimestre 2/2022.

	Total Abril	Abril		Total Maig	Maig		Total Juny	Juny	
		Homes	Dones		Homes	Dones		Homes	Dones
< 20	894	530	364	866	510	356	888	513	375
20 - 24	2.406	1.219	1.187	2.130	1.098	1.032	2.217	1.136	1.081
25 - 29	3.955	1.727	2.228	3.936	1.705	2.231	3.879	1.656	2.223
30 - 34	4.292	1.758	2.534	4.284	1.712	2.572	4.167	1.638	2.529
35 - 39	4.708	1.736	2.972	4.727	1.713	3.014	4.627	1.666	2.961
40 - 44	5.424	2.017	3.407	5.322	1.950	3.372	5.308	1.931	3.377
45 - 49	6.426	2.587	3.839	6.386	2.549	3.837	6.291	2.497	3.794
50 - 54	7.196	2.869	4.327	7.058	2.826	4.232	6.972	2.783	4.189
55 - 59	8.443	3.581	4.862	8.342	3.507	4.835	8.334	3.490	4.844
> 59	8.036	3.083	4.953	8.056	3.080	4.976	8.047	3.059	4.988

Fuente: Servicio Valenciano de Empleo y Formación (LABORA).

Font: Servei Valencià d'Ocupació i Formació (LABORA).

Per trams d'edat, l'atur registrat és lleugerament superior en homes que en dones fins als 24 anys i a partir dels 25 anys s'inverteix, generant-se una bretxa en les xifres d'atur

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA
SERVICI D'IGUALTAT I POLÍTIQUES INCLUSIVES

registrat que ascendeix fins al 27% en els trams d'edat entre els 35 i 49, que coincideix amb edats de possible criança de filles i fills.

Segons l'Enquesta de Població Activa, la taxa d'activitat, se situa en un 53,5% per a les dones i en un 61,8% per als homes. La taxa d'atur és del 13,9% en dones i el 12,4% en homes i la taxa de treball és d'un 46% per a les dones i d'un 54,2% en els homes.

Segons xifres proporcionades pel Servei d'Ocupació i Formació (LABORA), a data d'agost de 2022 hi ha un total de 30.998 aturades enfront de 20.529 d'aturats a la ciutat de València, i s'han realitzat 10.248 contractes a dones i 10.075 a homes.

Població total i de nacionalitat estrangera.

	Total	Total població estrangera	Varones				Mujeres			
			Total	%	Extranjeros	%	Total	%	Extranjeras	%
2021	800.180	116.652	380.275	47,5%	58.469	50,1%	419.905	52,5%	58.183	49,9%
2022	797.665	119.172	378.869	47,5%	59.484	49,9%	418.796	52,5%	59.688	50,1%

Fuente: Padrón Municipal de Habitantes a 1 de enero de 2022.

Font: Padró Municipal d'Habitants a 1 de gener de 2022

La població estrangera amb dades a 1 de gener de 2022 presenta un número equilibrat entre dones, 50,1% i homes 49,9% i es manté una presència equilibrada dels sexes en tots els grups d'edat.

Població estrangera segons edat en grups de cinc anys i sexe.

	Total	%	Varones		Mujeres	
Total	119.172	100,0%	59.484	49,9%	59.688	50,1%
0-4	5.101	4,3%	2.640	2,2%	2.461	2,1%
5-9	5.344	4,5%	2.770	2,3%	2.574	2,2%
10-14	5.054	4,2%	2.588	2,2%	2.466	2,1%
15-19	5.232	4,4%	2.818	2,4%	2.414	2,0%
20-24	9.865	8,3%	4.878	4,1%	4.987	4,2%
25-29	13.741	11,5%	6.556	5,5%	7.185	6,0%
30-34	14.770	12,4%	7.223	6,1%	7.547	6,3%
35-39	14.172	11,9%	6.823	5,7%	7.349	6,2%
40-44	12.979	10,9%	6.675	5,6%	6.304	5,3%
45-49	10.290	8,6%	5.456	4,6%	4.834	4,1%
50-54	7.839	6,6%	4.138	3,5%	3.701	3,1%
55-59	5.489	4,6%	2.777	2,3%	2.712	2,3%
60-64	3.623	3,0%	1.709	1,4%	1.914	1,6%
65-69	2.525	2,1%	1.118	0,9%	1.407	1,2%
70-74	1.537	1,3%	663	0,6%	874	0,7%
75-79	839	0,7%	353	0,3%	486	0,4%
80-84	480	0,4%	193	0,2%	287	0,2%
85-89	203	0,2%	79	0,1%	124	0,1%
90 y más	89	0,1%	27	0,0%	62	0,1%

Fuente: Padrón Municipal de Habitantes a 1 de enero de 2022.

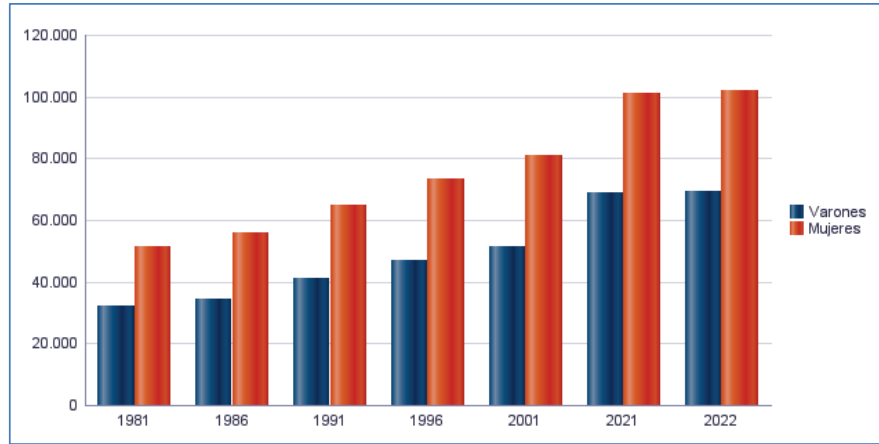
Font: Padró Municipal d'Habitants a 1 de gener de 2022

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTIQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Evolució de les persones majors de 64 anys per sexe.



L'evolució des de 1981 de les persones majors de 64 anys segueix amb tendència a l'alça i suposa el 21,3% de la població total de València a data d'1 de gener de 2022. Està composta per un 59,5% de dones i per un 40,4% d'homes, encara que si analitzem per grups d'edat, hi ha una presència equilibrada (60-40/40-60) dels dos sexes fins als 79 anys i és a partir dels 80 anys quan el percentatge de dones supera al d'homes, incrementant-se aquesta diferència a mesura que augmenta l'edat.

Persones majors de 64 anys per grups d'edat i sexe.

	Total		2021				Total		2022			
	Total	%	Homes		Dones		Total	%	Homes		Dones	
Total	169.651	100,0%	68.650	40,5%	101.001	59,5%	170.902	100,0%	69.200	40,5%	101.702	59,5%
65-69	44.042	100,0%	19.312	43,8%	24.730	56,2%	44.414	100,0%	19.583	44,1%	24.831	55,9%
70-74	41.265	100,0%	17.965	43,5%	23.300	56,5%	41.181	100,0%	17.806	43,2%	23.375	56,8%
75-79	32.684	100,0%	13.559	41,5%	19.125	58,5%	33.775	100,0%	13.909	41,2%	19.866	58,8%
80-84	24.825	100,0%	9.479	38,2%	15.346	61,8%	24.437	100,0%	9.375	38,4%	15.062	61,6%
85-89	16.997	100,0%	5.748	33,8%	11.249	66,2%	16.974	100,0%	5.855	34,5%	11.119	65,5%
90-94	7.642	100,0%	2.096	27,4%	5.546	72,6%	7.776	100,0%	2.133	27,4%	5.643	72,6%
95 i més	2.196	100,0%	491	22,4%	1.705	77,6%	2.345	100,0%	539	23,0%	1.806	77,0%

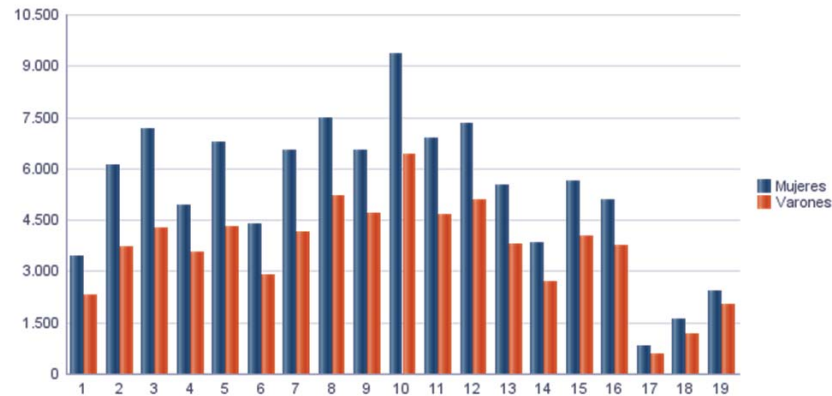
Font: Padró Municipal d'Habitants a 1 de gener de 2022

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTiques INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTiques INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Persones majors de 64 anys per districte i sexe.



Persones majors de 64 anys per districte i sexe.

			2021						2022			
	Total	>64/Total	Varones		Mujeres		Total	>64/Total	Varones		Mujeres	
València	169.651	21,2%	68.650	18,1%	101.001	24,1%	170.902	21,4%	69.200	18,3%	101.702	24,3%
1. Ciutat Vella	5.681	20,6%	2.249	17,2%	3.432	23,8%	5.748	20,5%	2.297	17,2%	3.451	23,6%
2. l'Exemple	9.834	22,9%	3.725	18,8%	6.109	26,5%	9.797	23,0%	3.701	18,8%	6.096	26,6%
3. Extramurs	11.419	23,4%	4.251	19,0%	7.168	27,2%	11.414	23,5%	4.257	19,1%	7.157	27,3%
4. Campanar	8.246	21,3%	3.459	18,9%	4.787	23,5%	8.464	21,6%	3.542	19,1%	4.922	23,8%
5. la Saldia	11.017	23,3%	4.247	19,4%	6.770	26,7%	11.078	23,6%	4.307	19,8%	6.771	26,8%
6. el Pla del Real	7.279	23,7%	2.884	20,4%	4.395	26,5%	7.280	23,9%	2.886	20,6%	4.394	26,7%
7. l'Olivereta	10.767	21,9%	4.163	17,9%	6.604	25,5%	10.673	21,9%	4.133	17,9%	6.540	25,5%
8. Patraix	12.435	21,5%	5.130	18,8%	7.305	23,9%	12.660	21,9%	5.206	19,1%	7.454	24,4%
9. Jesús	11.112	21,2%	4.659	18,3%	6.453	23,8%	11.196	21,6%	4.693	18,7%	6.503	24,2%
10. Quatre Carreres	15.643	21,1%	6.342	17,8%	9.301	24,1%	15.749	21,1%	6.397	17,9%	9.352	24,1%
11. Poblat Marítims	11.468	20,6%	4.652	17,3%	6.816	23,6%	11.532	20,8%	4.660	17,5%	6.872	23,8%
12. Camins al Grau	12.246	18,6%	5.033	15,9%	7.213	21,0%	12.383	18,9%	5.072	16,1%	7.311	21,4%
13. Algirós	9.188	25,2%	3.751	21,9%	5.437	28,2%	9.261	25,8%	3.771	22,3%	5.490	28,9%
14. Benimaclet	6.457	22,6%	2.665	20,1%	3.792	24,8%	6.528	23,3%	2.687	20,6%	3.841	25,6%
15. Rascanya	9.663	17,9%	4.016	15,2%	5.647	20,3%	9.669	18,1%	4.041	15,5%	5.628	20,5%
16. Benicalap	8.712	18,4%	3.704	16,1%	5.008	20,5%	8.833	18,5%	3.766	16,3%	5.067	20,6%
17. Pobles del Nord	1.397	21,0%	579	17,9%	818	23,9%	1.413	21,0%	585	17,9%	828	23,9%
18. Pobles de l'Oest	2.709	18,6%	1.143	16,2%	1.566	20,9%	2.772	19,1%	1.176	16,7%	1.596	21,3%
19. Pobles del Sud	4.378	20,6%	1.998	19,1%	2.380	22,1%	4.452	20,9%	2.023	19,3%	2.429	22,4%

Font: Padró Municipal d'Habitants a 1 de gener de 2022

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Una altra dada important a tindre en compte a l'hora de poder planificar polítiques, és el nombre de persones majors de 64 anys que viuen soles, i en el cas de València suposen el 5,8% de la població, de les quals, un 75,1% són dones i un 24,9% són homes.

Persones majors de 64 anys que viuen soles segons edat i sexe.

	Total	%	Varones		Mujeres	
Total	46.302	100,0%	11.513	24,9%	34.789	75,1%
65-69	8.884	19,2%	3.080	6,7%	5.804	12,5%
70-74	9.164	19,8%	2.648	5,7%	6.516	14,1%
75-79	8.733	18,9%	2.031	4,4%	6.702	14,5%
80-84	7.873	17,0%	1.573	3,4%	6.300	13,6%
85-89	6.825	14,7%	1.288	2,8%	5.537	12,0%
90-94	3.657	7,9%	639	1,4%	3.018	6,5%
95 y más	1.166	2,5%	254	0,5%	912	2,0%

Font: Padró Municipal d'Habitants a 1 de gener de 2022

I altres dades rellevants per a l'aplicació de l'enfocament de gènere són les característiques de les llars unipersonals i de les llars monoparentals que, amb dades de 2020, posen de relleu que estan conformats majoritàriament per dones:

Característiques de les llars unipersonals. 2020

	Número de hogares			
	València	Provincia de València	Comunidad Valenciana	España
Total	95,3	272,9	531,5	4.827,0
Según sexo				
Hombre	36,0	116,4	245,2	2.219,4
Mujer	59,3	156,5	286,3	2.607,6
Según edad				
Menores de 65 años	58,8	159,5	307,5	2.757,7
65 y más años	36,5	113,3	224,0	2.069,3
Según nacionalidad				
Española	84,3	251,9	482,6	4.497,1
Extranjera	11,0	20,9	48,9	329,9
Según estado civil				
Soltero/a	48,3	122,0	226,5	2.217,6
Casado/a	5,5	16,2	30,8	287,5
Viudo/a	23,7	80,5	164,1	1.465,4
Separado/a	3,6	13,6	26,2	223,9
Divorciado/a	14,2	40,5	83,9	632,6

Nota: Datos en miles de hogares.
Fuente: Encuesta Continua de Hogares. Instituto Nacional de Estadística

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TÉCNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Característiques de les llars monoparentals. 2020

	Número de hogares			
	València	Provincia de València	Comunidad Valenciana	España
Total	38,7	107,7	202,1	1.916,8
Según sexo del progenitor/a				
Hombre	5,2	22,5	36,7	359,8
Mujer	33,5	85,3	165,3	1.557,0
Según edad del progenitor/a				
Menores de 25 años	0,0	0,0	0,1	3,6
De 25 a 34 años	0,5	2,8	5,5	53,6
De 35 a 44 años	5,3	19,2	30,4	291,5
De 45 a 54 años	9,3	23,7	52,8	507,0
De 55 a 64 años	8,8	24,2	44,1	407,3
De 65 y más años	14,9	37,8	69,2	653,8
Según estado civil del progenitor/a				
Soltero/a	4,2	12,2	22,3	271,5
Casado/a	3,2	12,1	17,6	150,0
Viudo/a	15,9	46,5	85,9	745,3
Separado/a	2,9	7,2	12,7	175,2
Divorciado/a	12,5	29,8	63,6	574,8

Nota: Datos en miles de hogares.
Fuente: Encuesta Continua de Hogares. Instituto Nacional de Estadística

4. ANÀLISI DEL PRESSUPOST MUNICIPAL PER A L'EXERCICI 2023.

Com s'ha expressat amb anterioritat, el objectiu de l'elaboració de l'informe d'impacte de gènere dels pressupostos públics és el de determinar la contribució del pressupost als objectius de les polítiques d'igualtat de dones i homes, atesa la normativa vigent i al compromís de l'Ajuntament de València amb estes polítiques. Es tracta d'analitzar si les despeses que es realitzen com a administració pública contribueixen a disminuir, augmentar o mantindre les desigualtats existents en les condicions de vida de dones i homes, i fonamentalment en les conseqüències que tenen per a les dones la tradicional divisió sexual del treball, tant en l'esfera productiva com reproductiva.

Els pressupostos amb enfocament de gènere introdueixen entre els criteris de definició del propi pressupost, la necessitat de contribuir a la modificació de les desigualtats existents per raó de sexe, equilibrant i distribuint els recursos de manera justa, per a atendre les necessitats de tota la població tenint en compte les condicions i posicions desiguals detectades que incidixen en les diferents etapes vitals de dones i d'homes.

Bàsicament, a l'hora d'elaborar el pressupost caldria plantejar-se donar resposta a les següents preguntes clau:

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



- Quina és la distribució –la situació i la posició- de les dones i dels homes en el context de l'activitat, programa o projecte que es pretén posar en marxa.
- Si existixen diferències rellevants entre dones i homes en relació amb el gaudi dels drets, en l'accés als recursos i en la participació.
- De quina manera es preveu que incidirà el programa o projecte en la transformació de rols i estereotips o en la millora de la vida de les dones i de la comunitat en general, en la lluita contra la violència masclista i la seguretat de les dones, o si per contra podria perpetuar o incrementar desigualtats ja existents.

Per a l'elaboració d'esta anàlisi és necessari que els servicis gestors hagen seguit les instruccions i normes d'elaboració del pressupost, de tal manera que hagen assenyalat els objectius d'igualtat de les diferents aplicacions pressupostàries en SEDA i que hagen emplenat per complet l'apartat III sobre “Valoració de l'impacte de gènere” en les respectives fitxes de sol·licitud.

Per a l'anàlisi del Capítol 1 s'han pres les dades de l'informe “La significació del gènere: descripció de la variable sexe en els fitxers de personal municipal (2016-2021)”, elaborat per l'Oficina d'Estadística amb data 30 de maig de 2022, en el qual es pot veure com el pressupost destinat a la plantilla influïx sobre dones i homes en funció de les bretxes de gènere detectades en ell.

Els capítols 2 i 4 s'han analitzat conjuntament, d'una banda, i el capítol 6 per un altre, per a continuar amb la mateixa distribució que en les fitxes de sol·licitud de la despesa i se ha partit d'aquells servicis gestors que han vinculat en SEDA els objectius d'igualtat lligats a les diferents aplicacions pressupostàries, la qual cosa ens proporciona una informació més quantitativa, analitzant posteriorment les seues diferents fitxes de sol·licitud de despesa per a conèixer la valoració de l'impacte de gènere d'una manera també qualitativa. A més, es realitzarà un succint mostreig de fitxes de sol·licitud d'aquells servicis que no han vinculat la seua despesa a cap objectiu en SEDA però que, no obstant això, són responsables d'alguna acció o accions del Pla Marco d'Igualtat de Dones i Homes, per a constatar si realment estan plasmant d'alguna manera en el seu pressupost el seu compromís per la igualtat de dones i homes i es detallarà el pressupost que no s'ha pogut analitzar. Finalment, es detallaran els resultats de l'autoavaluació prèvia a l'elaboració del pressupost dels diferents servicis que la van emplenar, la qual cosa ens proporcionarà una valuosa informació sobre les oportunitats o necessitats detectades a l'hora de prendre mesures, així com un resum amb les principals conclusions d'este informe i les propostes de millora detectades.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA
SERVICI D'IGUALTAT I POLÍTIQUES INCLUSIVES

El pressupost general de l'Ajuntament de València per a l'exercici 2023 ascendix a **1.042.869.604,42** euros i es distribuïx de la següent manera:

PRESUPUESTO DEL AYUNTAMIENTO 2023

INGRESOS	Presupuesto 2023 EUR
A OPERACIONES CORRIENTES	969.644.512,75
1 IMPUESTOS DIRECTOS	363.180.116,63
2 IMPUESTOS INDIRECTOS	38.305.078,56
3 TASAS, PRECIOS PÚBLICOS Y OTROS IN.	100.734.778,38
4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES	459.249.539,18
5 INGRESOS PATRIMONIALES	8.175.000,00
B OPERACIONES DE CAPITAL	37.925.091,67
6 ENAJENACIÓN INVERSIONES REALES	6.446.692,00
7 TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	31.478.399,67
C OPERACIONES FINANCIERAS	35.300.000,00
8 ACTIVOS FINANCIEROS	300.000,00
9 PASIVOS FINANCIEROS	35.000.000,00
TOTAL INGRESOS	1.042.869.604,42

GASTOS	Presupuesto 2023 EUR
A OPERACIONES CORRIENTES	870.281.991,90
1 GASTOS DE PERSONAL	338.790.210,36
2 GASTOS CTES. EN BIENES Y SERVICIOS	310.041.209,17
3 GASTOS FINANCIEROS	11.884.138,00
4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES	191.891.715,57
5 FONDO CONTINGENCIA Y OT. IMPREVISTOS	17.674.718,80
B OPERACIONES DE CAPITAL	135.187.612,52
6 INVERSIONES REALES	79.999.883,02
7 TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	55.187.729,50
C OPERACIONES FINANCIERAS	37.400.000,00
8 ACTIVOS FINANCIEROS	300.000,00
9 PASIVOS FINANCIEROS	37.100.000,00
TOTAL GASTOS	1.042.869.604,42

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TÉCNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTIQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



4.1. ANÀLISI DE LA PLANTILLA DE L'AJUNTAMENT DE VALÈNCIA EN EL CAPÍTOL 1.

L'informe "La significació del gènere: descripció de la variable sexe en els fitxers de personal municipal (2016-2021)", elaborat per l'Oficina d'Estadística amb data 30 de maig de 2022, té com a objectiu l'anàlisi de les diferències en funció del sexe en la plantilla de l'Ajuntament de València, tant la situació actual com l'evolució en els últims anys i oferix moltes dades importants sobre la despesa diferenciada en personal de dones i homes i la bretxa de gènere detectada. El pressupost total per al capítol 1 ascendix a 338.790.210,36 euros.

En la plantilla s'inclou tant el personal efectiu, com el personal laboral temporal, però no així les vacants existents. El personal efectiu està constituït pel personal funcionari (de carrera, interí o en pràctiques), el personal laboral no temporal (fix o no fix), així com un altre personal (funcionaris o funcionàries d'ocupació). Les característiques que es descriuen de la plantilla fan referència a l'edat mitjana, àrea de treball, nivell de responsabilitat, nivell del lloc, retribucions mitjanes, nombre de permisos concedits i la flexibilitat horària, entre altres qüestions. Les dades aportades per l'informe corresponen a l'any 2021.

Distribució per sexe de la plantilla. 2016-2021.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Variació
Dones	1.979	2.035	2.345	2.540	2.471	2.536	28,1%
Homes	2.913	2.902	3.108	3.085	2.917	2.861	-1,8%
Total	4.892	4.937	5.453	5.625	5.388	5.397	10,3%
Dones	40,5%	41,2%	43,0%	45,2%	45,9%	47,0%	
Homes	59,5%	58,8%	57,0%	54,8%	54,1%	53,0%	

Font: Informe "La significació del gènere (...) 2016-2021". Oficina d'Estadística de l'Ajuntament de València.

La plantilla municipal ascendeix a les 5.397 persones, 505 més que en 2016, és a dir, en els últims anys s'ha vist incrementada en un 10,3%. Quant a la **distribució per sexe**, cal destacar que actualment hi ha 2.861 homes (53%) i 2.536 dones (47%). D'aquesta manera, en el període que va de l'any 2016 al 2021 s'ha mantingut una major presència masculina, si bé acompanyada d'una tendència a la igualtat numèrica. En 2016 la distribució per sexe se situava en el 40,5% de dones i 59,5% d'homes, la qual cosa representava una diferència de dènou punts percentuals. Esta s'ha reduït en 2021 a només sis punts i, de mantindre's aquesta tendència, sembla previsible que s'aconseguisca la paritat en poc més d'un lustre.

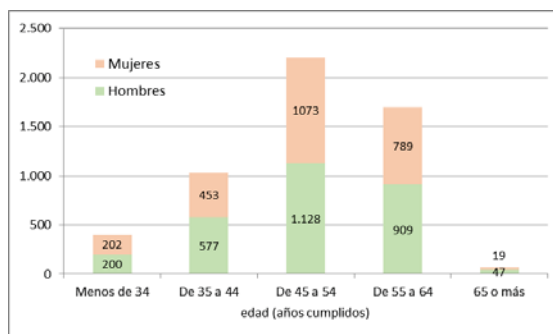
Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



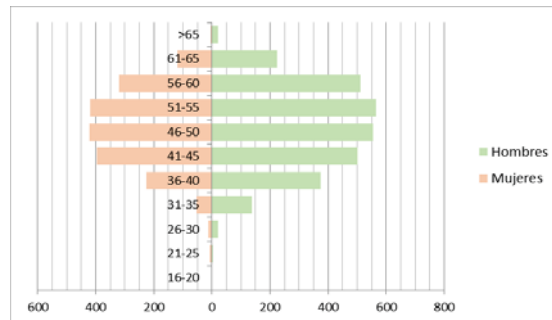
Distribució de la plantilla segons edat i sexe. 2021.

Atenent a la **distribució de la plantilla per grup d'edat i sexe**, el grup d'edat que concentra la major part de personal ocupat (un 40% del total) és el que va dels 45 als 54 anys, com ja ocorria en anys anteriors. Aquesta situació és molt similar en els dos sexes. S'observa que el nombre de dones ocupades és inferior al d'homes en tots els grups d'edat, a excepció d'aquell més jove, el que concentra a la plantilla menor de 34 anys. Aquest fet es deu a l'increment notable de dones situades en la franja d'edat esmentada durant els últims anys, quasi quatre vegades superior al d'homes.



Font: Informe "La significació del gènere (...) 2016-2021". Oficina d'Estadística de l'Ajuntament de València.

Distribució de la plantilla segons edat i sexe. 2016.



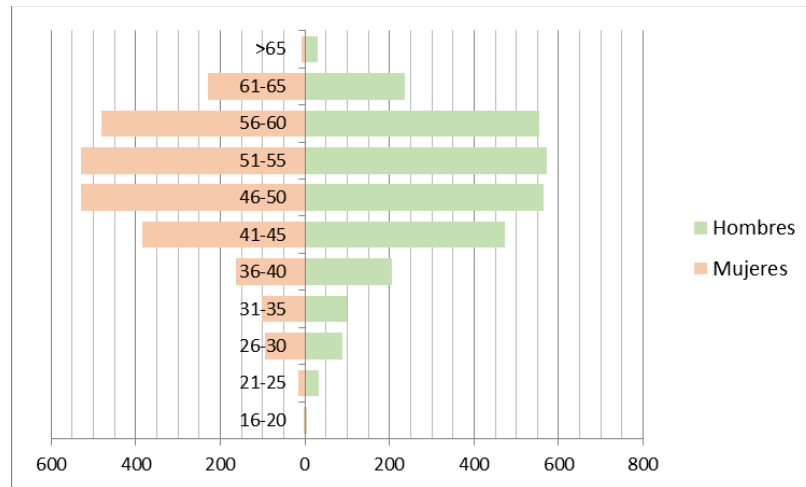
Font: Informe "La significació del gènere (...) 2016-2021". Oficina d'Estadística de l'Ajuntament de València.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTIQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Distribució de la plantilla segons edat i sexe. 2021.



Font: Informe "La significació del gènere (...) 2016-2021". Oficina d'Estadística de l'Ajuntament de València.

No obstant això, malgrat aquest increment d'empleades joves, l'edat mitjana de la plantilla mostra un increment de la tendència a l'envelliment, com s'indica en la següent taula:

Edat mitjana de la plantilla segons sexe. 2016-2021.

	Dones	Homes	Total
2016	48,8	49,0	48,9
2017	49,0	49,4	49,2
2018	47,8	48,3	48,1
2019	47,3	48,2	47,8
2020	48,3	48,9	48,6
2021	49,4	49,4	49,4

Font: Informe "La significació del gènere (...) 2016-2021". Oficina d'Estadística de l'Ajuntament de València.

Quant a la **distribució del personal segons vinculació laboral** existixen importants diferències segons sexe. El grup més ampli és el de personal funcionari carrera: representa el 62,6% del total. No obstant això, només un 47,7% d'empleades, enfront del 77,7% d'empleats, es troba en aquesta situació. Les dones constitueixen el 35,2% del funcionariat de carrera. Al contrari, les empleades són majoria en el que a interinitat es referix: un 15,8% dels homes són interins enfront del 40,4% de les dones, suposant estes el 69,4% del total de personal en aquesta situació. Una cosa similar ocorre amb la contractació laboral, vinculació

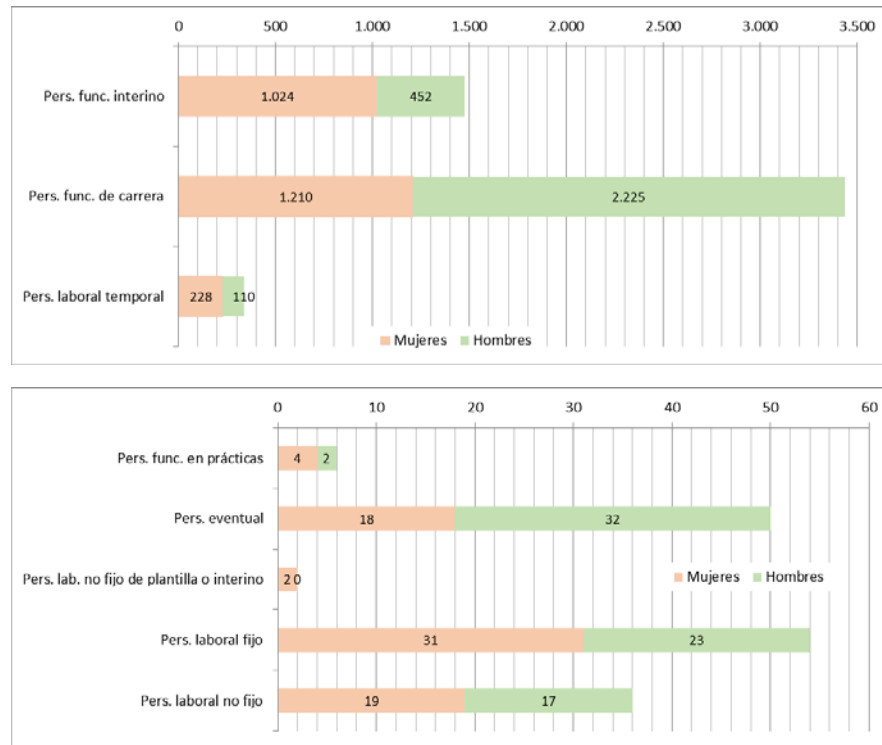
Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTiques INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTiques INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



en la qual es troba el 5,2% de la plantilla masculina i el 11,0% de la femenina. Són les dones el 65,1% del personal amb contracte laboral.

Plantilla segons sexe i règim jurídic. 2021.



Font: Informe "La significació del gènere (...) 2016-2021". Oficina d'Estadística de l'Ajuntament de València.

Un altre aspecte de la distribució de la plantilla en el qual existixen diferències rellevants entre dones i homes és la seua **concentració o presència en les diferents àrees municipals**. És necessari destacar que la importància proporcional de l'àrea de *Protecció Ciutadana* (35,3% del total de la plantilla), així com la seua masculinització extrema (està formada per un 85% d'homes), influïx notablement en aquest repartiment desigual.

Les dades mostren l'existència d'àrees feminitzades i masculinitzades. Començant per les primeres, aquelles en les quals existeix un percentatge major de dones són: *Benestar i drets socials* (75,8%), *Participació, drets i innovació democràtica* (74,8%), *Desenvolupament innovador dels sectors econòmics i ocupació* (71,7%), així com *Alcaldia* (67,1%). Quant a les àrees ocupades en major mesura pels homes, més enllà del cas ja comentat de *Protecció Ciutadana*, només *Ecologia urbana, emergència climàtica i transició energètica* presenta entre la seua plantilla una majoria d'homes (52,8%).

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTIQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



D'esta diferent distribució podem destacar, en primer lloc, que les dones es troben repartides per les diferents àrees en major mesura que els seus companys. En aquest sentit, els homes presenten un grau de concentració molt major, ja que el 56,5% exercix les seues funcions en l'àrea de Protecció Ciutadana. Cal destacar que la masculinització d'esta àrea, a més d'extrema, és persistent, ja que des de 2016 només ha descendit uns 4 punts. Es tracta d'una reducció anual de 50,0 centèsimes i, a un ritme de descens similar, aquest fet indica que la paritat no s'aconseguiria fins dins de 70 anys.

En segon lloc, és necessari assenyalar que aquesta distribució desigual de dones i homes es relaciona directament amb els rols i estereotips de gènere fins i tot presents en la societat. D'aquesta manera, les dones tendixen a ser majoria en aquelles àrees d'àmbit administratiu o social, especialment quan tenen a veure directament amb l'atenció de persones. Per contra, la major presència masculina correspon a policies locals i bombers, totes dos professions associades a la masculinitat.

Plantilla segons àrea de treball i sexe. 2021.

	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
Alcaldia	298	146	444	11,8%	5,1%	8,2%
<i>Desenvolupament i renovació urbana i habitatge</i>	145	82	227	5,7%	2,9%	4,2%
Ecologia urbana, emergència climàtica i transició energètica	101	113	214	4,0%	3,9%	4,0%
<i>Educació, cultura i esports</i>	470	324	794	18,5%	11,3%	14,7%
Desenvolupament innovador dels sectors econòmics i empre	152	60	212	6,0%	2,1%	3,9%
<i>Benestar i drets socials</i>	486	155	641	19,2%	5,4%	11,9%
Protecció ciutadana	287	1.620	1.907	11,3%	56,6%	35,3%
<i>Gestió de recursos</i>	233	169	402	9,2%	5,9%	7,4%
Participació, drets i innovació de la democràcia	169	57	226	6,7%	2,0%	4,2%
<i>Mobilitat sostenible i espai públic</i>	103	66	169	4,1%	2,3%	3,1%
Ple	72	45	117	2,8%	1,6%	2,2%
<i>No consta</i>	20	24	44	0,8%	0,8%	0,8%
Total	2.536	2.861	5.397	100%	100%	100%

Font: Informe "La significació del gènere (...) 2016-2021". Oficina d'Estadística de l'Ajuntament de València.

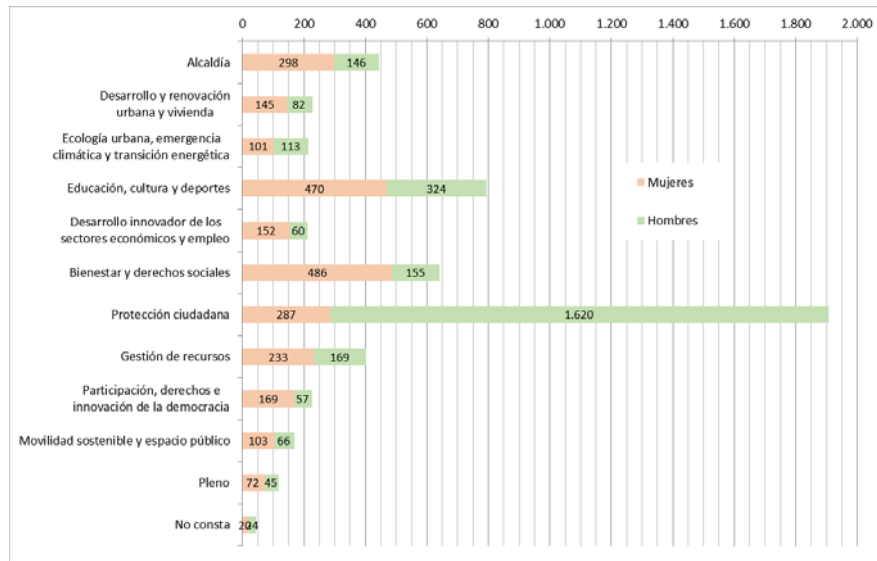
Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA
SERVICI D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES

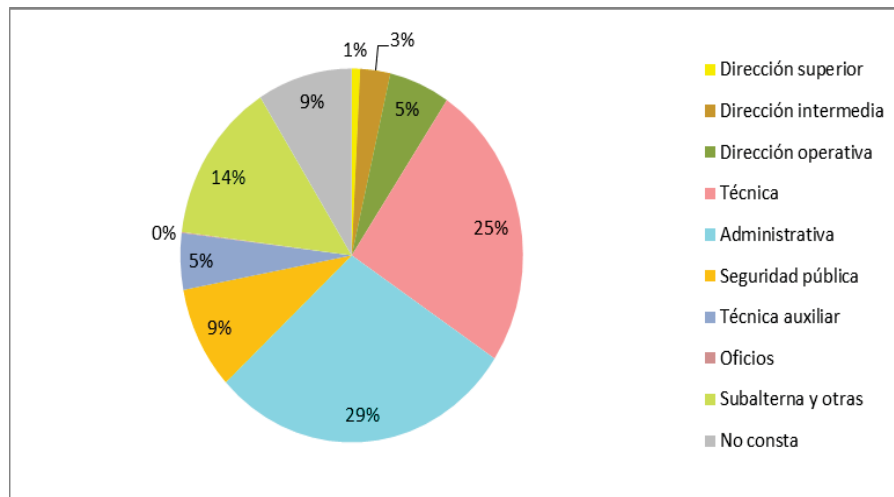
Id. document: XbGL QtBC bmIV JK+o hYTP YnZA OqU=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)



Font: Informe "La significació del gènere (...) 2016-2021". Oficina d'Estadística de l'Ajuntament de València.

Més enllà de les àrees de treball, si s'observa la **distribució de la plantilla segons categoria funcional**, quant a l'ascens social i en el càrrec, es detecta una situació de desigualtat entre dones i homes.

Empleades segons categoria funcional. 2021.



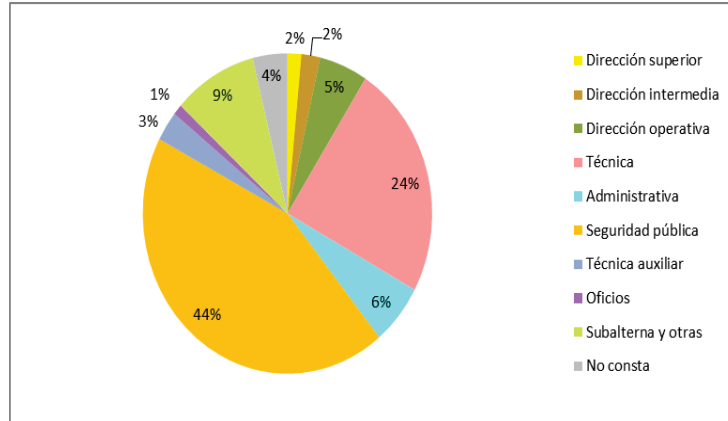
Font: Informe "La significació del gènere (...) 2016-2021". Oficina d'Estadística de l'Ajuntament de València.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Empleats segons categoria funcional. 2021.



Font: Informe "La significació del gènere (...) 2016-2021". Oficina d'Estadística de l'Ajuntament de València.

Com es reflectix en els gràfics anteriors, les dades mostren una distribució segons categoria funcional diferent per a homes i dones. Tal com ocorre en el cas de la presència segons àrea de treball, les dones es troben repartides en diferents categories funcionals en major mesura que els homes. De nou, el pes de l'àrea de *Protecció Ciutadana* influeix en la situació dels homes i un 44% d'ells es troba en la categoria de Seguretat Pública.

No obstant això, la desigualtats més evidents apareixen pel que fa a la presència segons sexe en els càrrecs de personal d'Oficis (93,9% d'homes i 6,1% de dones), personal de Seguretat Pública (85% d'homes i 15% de dones), personal Administratiu (19,4% d'homes i 89,6% de dones) i Direccions Superiors (68,8% d'homes i 31,3% de dones).

D'esta manera, és possible observar que Oficis, Seguretat Pública i Direcció Superior són categories masculinitzades, de la mateixa manera que Personal Administratiu es troba feminitzada.

Cal destacar el cas de la categoria de Direcció Superior, on existix una desigualtat molt accentuada que, a més, s'ha vist agreujada en els últims cinc anys: les dones han perdut quasi un punt percentual en este grup.

Personal d'oficis segons sexe. Variació de 2016 a 2021.

	Dones	%	Homes	%	Total
2016	4	7,5%	49	92,5%	53
2021	2	6,1%	31	93,9%	33
Variació	-50,0%	-	-36,7%	-	-37,7%

Font: Informe "La significació del gènere (...) 2016-2021". Oficina d'Estadística de l'Ajuntament de València.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Personal de Seguretat Pública segons sexe. Variació de 2016 a 2021.

	Dones	%	Homes	%	Total
2016	210	12,9%	1.417	87,1%	1.627
2021	226	15,3%	1.247	84,7%	1.473
Variació	7,6%	-	-12,0%	-	-9,5%

Font: Informe "La significació del gènere (...) 2016-2021". Oficina d'Estadística de l'Ajuntament de València.

Personal Administratiu. Variació de 2016 a 2021.

	Dones	%	Homes	%	Total
2016	602	80,9%	142	19,1%	744
2021	731	80,6%	176	19,4%	907
Variació	21,4%	-	23,9%	-	21,9%

Font: Informe "La significació del gènere (...) 2016-2021". Oficina d'Estadística de l'Ajuntament de València.

Personal de Direcció Superior. Variació de 2016 a 2021.

	Dones	%	Homes	%	Total
2016	19	32,2%	40	67,8%	59
2021	20	31,3%	44	68,8%	64
Variació	5,3%	-	10,0%	-	8,5%

Font: Informe "La significació del gènere (...) 2016-2021". Oficina d'Estadística de l'Ajuntament de València.

D'altra banda, quant a la **distribució de la plantilla segons grup de titulació i sexe:**

Plantilla per subgrup de titulació i sexe. Variació de 2016 a 2021.

		A1	A2	B	C1	C2	AP	No consta	Total
2016	Dones	317	314	0	390	614	273	71	1.979
	Homes	370	239	90	1.711	213	227	63	2.913
	Total	687	553	90	2.101	827	500	134	4.892
2017	Dones	325	326	0	411	641	265	67	2.035
	Homes	365	246	88	1.689	219	242	53	2.902
	Total	690	572	88	2.100	860	507	120	4.937
2018	Dones	362	376	0	416	669	265	257	2.345
	Homes	386	238	86	1.650	222	238	288	3.108
	Total	748	614	86	2.066	891	503	545	5.453
2019	Dones	367	384	8	471	678	262	370	2.540
	Homes	395	248	259	1.420	223	234	306	3.085
	Total	762	632	267	1.891	901	496	676	5.625
2020	Dones	367	401	23	474	698	258	250	2.471
	Homes	397	243	252	1.413	222	223	167	2.917
	Total	764	644	275	1.887	920	481	417	5.388
2021	Dones	384	427	10	470	723	277	245	2.536
	Homes	401	248	247	1.377	216	229	143	2.861
	Total	785	675	257	1.847	939	506	388	5.397
Variació 2016 - 2021	Dones	21,1%	36,0%	-	20,5%	17,8%	1,5%	245,1%	28,1%
	Homes	8,4%	3,8%	174,4%	-19,5%	1,4%	0,9%	127,0%	-1,8%
	Total	14,3%	22,1%	185,6%	-12,1%	13,5%	1,2%	189,6%	10,3%

Font: Informe "La significació del gènere (...) 2016-2021". Oficina d'Estadística de l'Ajuntament de València.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Sobre el total de la plantilla el grup de titulació més nombrós és el C1 amb el 34,2% de personal, seguit del C2 amb el 17,4%, A1 amb un 14,5% i A2 amb un 12,5%.

Esta distribució per sexe és molt desigual. Per als homes el grup majoritari és el C1, amb un 48,1% del total; a molta distància està l'A1 amb un 14,0% i l'A2 amb un 8,7%. Per a les dones esta distribució varia, passant a ser el grup majoritari el C2 amb un 28,5% del total, seguit del C1 amb un 18,5%, de l'A2 amb un 16,8% i de l'A1 amb un 15,1%.

De manera resumida és possible observar que:

-El grup C1, el més nombrós amb 1.847 places, presenta una distribució molt desequilibrada, amb un 74,6% d'homes. Este grup seria un dels més masculinitzats. En el grup C1 l'àrea de *Protecció Ciutadana* és la més masculinitzada i les àrees d'Educació, *Cultura i Esports* junt amb el *Ple* les més feminitzades.

-El segon grup en importància numèrica és el C2, amb 939 places, de les quals el 77,0% estan ocupades per dones. Aquest grup seria el més feminitzat. En este grup les dones són majoria en les àrees de *Ple* seguida de la de *Desenvolupament i Renovació urbana i Habitatge*. Els homes són majoritaris en l'àrea de *Participació, Drets i Innovació de la democràcia*.

-Hem de nomenar el grup B, encara amb un contingent xicotet, 257 places en total, estan ocupades quasi exclusivament per homes, excepte 10 places ocupades per dones. Totes les places d'este grup es troben en l'àrea de Protecció Ciutadana, sent la més masculinitzada amb un 96,1% d'homes.

-La resta de grups es mourien en l'interval del 60% – 40%, per a l'un o l'altre sexe. Sent majoritàries les dones en el grup A2, amb un 63,3% del total de places, en el grup AP (agrupació professional) amb un 54,7% del total de places ocupades per dones; o entre les places no classificades "Sense Grup" (funcionaris/funcionàries d'ocupació i personal laboral temporal), amb un 63,1%. Els homes serien majoritaris en el grup A1, amb un 51,1% del total de places.

En relació amb el grup i subgrup de titulació, pel que fa al **nivell competencial** de la plantilla segons sexe:

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Plantilla segons nivell competencial i sexe. Variació de 2016 a 2021.

		N25 (A1)	N25 (A2)	N26 (A1)	N26 (A2)	N27	N28	N29	N30	Total
2016	Dones	81	11	3	2	13	3	44	2	159
	Homes	59	31	11	11	9	9	51	15	196
	Total	140	42	14	13	22	12	95	17	355
2017	Dones	73	15	3	2	14	3	48	2	160
	Homes	58	38	11	10	12	9	48	15	201
	Total	131	53	14	12	26	12	96	17	361
2018	Dones	65	16	5	2	19	2	52	3	164
	Homes	60	41	13	9	13	11	50	16	213
	Total	125	57	18	11	32	13	102	19	377
2019	Dones	62	20	4	3	21	2	48	3	163
	Homes	58	38	11	10	15	10	49	14	205
	Total	120	58	15	13	36	12	97	17	368
2020	Dones	61	19	4	3	20	2	50	3	162
	Homes	55	34	13	9	17	9	47	15	199
	Total	116	53	17	12	37	11	97	18	361
2021	Dones	72	20	4	5	21	2	52	3	179
	Homes	59	38	12	10	17	9	48	15	208
	Total	131	58	16	15	38	11	100	18	387
Variació 2016 - 2021	Dones	-11,1%	81,8%	33,3%	150,0%	61,5%	-33,3%	18,2%	50,0%	
	Homes	0,0%	22,6%	9,1%	-9,1%	88,9%	0,0%	-5,9%	0,0%	
	Total	-6,4%	38,1%	14,3%	15,4%	72,7%	-8,3%	5,3%	5,9%	

Font: Informe "La significació del gènere (...) 2016-2021". Oficina d'Estadística de l'Ajuntament de València.

En 2016 la distribució d'estos llocs, els de major responsabilitat a l'Ajuntament, suposava que el 55,2% d'ells estaven ocupats per homes; en 2021 són el 53,7%. Per tant, en cinc anys s'ha reduït un punt i mig percentual la desigualtat per sexe en els llocs de responsabilitat.

Des del 2016 els canvis més rellevants els trobem en el Nivell 27 amb un augment del 72,7% de personal, un 88,9% en el cas dels homes i un 61,5% en les dones. Així mateix, el Nivell 25 A2 ha experimentat un augment en el total de llocs 38,1%, un 81,8% per a les dones i un 22,6% per als homes. Un altre augment destacable es produïx en el Nivell 26 A2 amb un augment de 15,4% del total, 150,0% per a les dones i una reducció del 9,1% per als homes (encara que este grup és molt poc nombrós i no té molt impacte sobre el total).

Les desigualtats lligades a la categoria funcional i el nivell competencial tenen un impacte evident en les **retribucions de la plantilla**. Si se centra l'anàlisi en aquest àmbit, resulta possible detectar una bretxa salarial de gènere que afecta tant la suma de retribucions com a la mitjana anual d'estes, així com es mostra especialment greu en determinades àrees de treball o nivells i grups retributius.

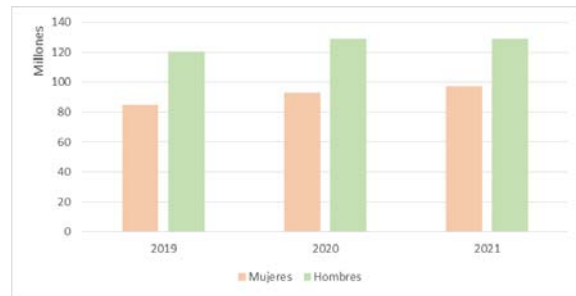
Començant per la suma de retribucions de la plantilla:

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Suma de retribucions de la plantilla segons sexe. 2019-2021.



Font: Informe "La significació del gènere (...) 2016-2021". Oficina d'Estadística de l'Ajuntament de València.

En 2021 el volum d'ingressos percebut per les dones representa un 75,4% del total percebut pels homes. En els últims dos anys aquest valor s'ha incrementat en 5,2 punts percentuals, aproximant-se la massa salarial total de les dones a la dels homes.

Si tenim en compte que els homes representen el 53% de la plantilla, la diferència entre aquest percentatge i el 57% que representen les seues retribucions respecte a la massa salarial total (4 punts percentuals) es deu a la desigual distribució per sexe dels llocs més ben remunerats.

Del total de la massa salarial durant 2021, per cada 100 euros percebuts pels homes de la plantilla, les dones reben 75,4 euros. Estes diferències en la massa salarial no sols depenen del nombre d'homes, que és major, sinó de la diferent distribució per llocs i nivells, així com una distribució també desigual dels complements.

Retribució total anual (en €) del personal per sexe i components de la retribució. 2021.

	Homes	% homes	Dones	% Dones	% dones/homes	Total	% total
Sou base	26.028.783,5	20,2	21.363.763,2	21,9	82,1	47.392.546,7	20,9
Antiguitat	6.202.329,6	4,8	4.165.386,0	4,3	67,2	10.367.715,6	4,6
Complement del lloc	66.516.444,1	51,6	47.067.735,7	48,4	70,8	113.584.179,8	50,2
Complement de carrera administrativa	11.586.623,2	9,0	7.939.573,1	8,2	68,5	19.526.196,3	8,6
Conceptes mixtos	2.244.867,5	1,7	4.104.603,2	4,2	182,8	6.349.470,6	2,8
Productivitat	3.651.485,9	2,8	3.716.667,2	3,8	101,8	7.368.153,0	3,3
Hores extres	15.741,5	0,0	410,5	0,0	2,6	16.152,1	0,0
Seguretat Social	6.105.185,0	4,7	4.528.020,9	4,7	74,2	10.633.205,9	4,7
Ajudes social	379.714,6	0,3	238.206,9	0,2	62,7	617.921,5	0,3
Altres conceptes	6.676.981,3	5,2	4.459.877,6	4,6	66,8	11.136.858,9	4,9
Total	129.028.441,5	100,0	97.346.037,4	100,0	75,4	226.374.478,9	100,0

Font: Informe "La significació del gènere (...) 2016-2021". Oficina d'Estadística de l'Ajuntament de València.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTIQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Respecte als diferents components de la retribució, de la massa salarial total (exclòs el complement específic de major productivitat aplicat únicament a Polícies), els components amb major pes en les retribucions generals són “Complement del lloc” que representa el 50,2% de la retribució total (un 51,6% per als homes i un 48,4% per a les dones); el Sou Base que representa el 20,9% de la retribució (un 20,2% de la retribució per als homes i un 21,9% per a les dones); el “Complement de Carrera Administrativa” que representa el 8,6% de les retribucions totals (un 9% per als homes i un 8,2% per a les dones de la plantilla) i “Altres Conceptes” que suposen el 4,9% de les retribucions totals (un 5,2% de les retribucions dels homes i un 4,6% de les retribucions de les dones).

El sou base de les dones (en el seu conjunt) representa el 82,1% de les retribucions per aquest concepte als homes com a col·lectiu; segons Antiguitat, per cada 100€ que cobren els homes de la plantilla les dones cobren 67,2€; per complement del lloc, per cada 100€ que cobren els homes les dones cobren 70,8€; per el “Complement de Carrera”, per cada 100€ que cobra la plantilla masculina les dones cobren 68,5€; per “Altres conceptes”, per cada 100€ que cobra el conjunt d'homes del personal, les dones cobren 66,8€.

Quant a la resta de complements, la productivitat representa un 3,3% del total de les retribucions, d'estes per cada 100€ que ingressen els homes les dones ingressen 101,8€. Igual ocorre amb els conceptes mixtos, per cada 100€ dels homes, les dones perceben 182,8€, els complements mixtos representen un 2,8% del total de retribucions.

El 57% de la Nòmina municipal està destinada a les retribucions dels homes, aquesta diferència és d'ordre superior en el concepte “Antiguitat” suposant el 59,8% del total pagat; en “Complement de Lloc” que és el 58,6%; en “Carrera Administrativa” que és el 59,3%; així com fins i tot en “Ajudes Socials” que el 61,5% del total són retribuïdes a homes o “Hores Extraordinàries” que són el 97,5%.

Quant a la **retribució mitjana anual de dones i homes:**

Retribució mitjana anual (en €) segons sexe. 2019 i 2021.

	2019	2020	2021
Dones	33.308,7	37.610,2	38.400,8
Homes	39.067,3	44.244,8	45.099,1
% dones / homes	85,3	85,0	85,1
Total	36.467,0	41.202,1	41.952,3

Font: Informe “La significació del gènere (...) 2016-2021”. Oficina d'Estadística de l'Ajuntament de València.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



En la taula anterior s'observa que actualment existix una diferència en la mitjana de retribucions de dones i homes de 6.698,3€ anuals. Això significa que per cada 100€ cobrats per un home com a mitjana, una dona de la plantilla cobra 85,1€. En els últims tres anys s'ha produït un augment general de la retribució mitjana de la plantilla situat en el 15,0%. Això ha suposat un augment tant per a homes com per a dones, si bé del 15,4% i el 15,3% respectivament. D'aquesta manera, s'ha mantingut constant la diferència salarial mitjana de les retribucions i la bretxa salarial no s'ha reduït.

Si s'observen les diferències en funció del grup de titulació i sexe:

	Dones	Homes	% dones / homes	Total
A1	60.975,1	63.906,4	95,4	62.472,4
A2	45.215,0	52.467,1	86,2	47.872,7
B	50.681,5	51.740,3	98,0	51.699,1
C1	40.218,2	43.896,9	91,6	42.961,3
C2	30.766,8	31.874,0	96,5	31.023,2
AP	27.979,5	29.057,6	96,3	28.464,1
Sense classificar	21.322,7	25.148,4	84,8	22.732,7

Font: Informe "La significació del gènere (...) 2016-2021". Oficina d'Estadística de l'Ajuntament de València.

És necessari destacar que la mitjana anual masculina és superior a la femenina en tots els grups de titulació. La diferència més acusada en favor dels homes es troba en el grup "Sense classificar": per cada 100€ que ingressa un home, una dona obté 84,4€. Es tracta d'una bretxa salarial del 15,2%. A continuació, el grup A2 sobreix amb una bretxa situada en els 13,8 punts.

Més enllà de l'antiguitat, alguns requeriments externs a la jornada de treball a l'Ajuntament, directament relacionats amb rols i estereotips de gènere, com són les cures en l'àmbit domèstic, influeixen de manera significativa en les desigualtats retributives fins ara assenyalades.

Finalment, quant a les diferències trobades segons sexe i àrea de treball:

Retribució mitjana anual (en €) segons sexe i àrea de treball. 2021.

	Dones	Homes	% dones / homes	Total
Ple	42.079,8	57.897,3	72,7	48.163,4
Alcaldia	43.044,5	53.729,4	80,1	46.558,0
Educació, cultura i esports	36.140,6	43.018,6	84,0	38.947,2
Mobilitat sostenible i espai públic	36.373,1	42.465,0	85,7	38.752,2
Desenvolupament i renovació urbana i habitatge	42.143,1	47.618,8	88,5	44.121,1
Gestió de recursos	39.802,7	44.146,1	90,2	41.628,7
Benestar i drets socials	38.224,4	42.021,1	91,0	39.143,9
Protecció ciutadana	42.468,9	46.659,2	91,0	46.028,6

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTiques INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTiques INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA
SERVICI D'IGUALTAT I POLÍTIQUES INCLUSIVES

Desenvolupament innovador dels sectors econòmics i ocupació	30.716,0	32.970,4	93,2	31.354,0
Participació, drets i innovació de la democràcia	35.422,5	36.604,1	96,8	35.720,5
Ecologia urbana, emergència climàtica i trans energètica	37.692,9	37.067,4	101,7	37.362,6
No consta	9.107,2	4.913,4	185,4	6.819,7

Font: Informe "La significació del gènere (...) 2016-2021". Oficina d'Estadística de l'Ajuntament de València.

Les dades mostrades en la taula anterior permeten comprovar que les retribucions mitjanes dels homes són superiors a les de les dones en deu de les onze àrees que formen part de l'organigrama municipal. La diferència més acusada es troba en l'àrea del Ple: per cada 100€ que ingressa un home al mes, una de les seues companyes obté 72,7€. Es tracta d'una diferència de 27,3 punts percentuals. També resulta significatiu el cas d'Alcaldia amb una diferència de 19,9 punts, seguida d'Educació, Cultura i Esports amb 16,9 punts.

Al contrari, cal destacar que les àrees on existix una menor retribució anual mitjana per als dos sexes, com és el cas de Desenvolupament Innovador dels Sectors Econòmics i Ocupació o Participació, Drets i Innovació Democràtica, es detecta una bretxa salarial menor.

Per tot això, la bretxa salarial per raó de sexe en el conjunt de la plantilla ascendeix als 14,9 punts percentuals (en retribucions anuals mitjanes). No obstant això, existeixen importants diferències en funció de l'àrea municipal.

Una última àrea en la qual existixen diferències entre dones i homes, directament relacionades amb rols i estereotips de gènere, és la que es referix al **gaudi de permisos, la flexibilitat horària i les reduccions de jornada**. Començant amb els **permisos**:

Número i percentatge de permisos per tipus de requeriment i sexe. 2020 i 2021.

	2020					2021				
	M	%	V	%	Total	M	%	V	%	Total
Activitat sindical	2.646	23,0	8.873	77,0	11.519	3.025	25,1	9.038	74,9	12.063
Cursos congressos jornades	222	51,0	213	49,0	435	807	73,8	286	26,2	1.093
Cursos congressos jornades sindicals	51	30,0	119	70,0	170	101	27,7	263	72,3	364
Cursos plans de formació	866	77,1	257	22,9	1.123	2.540	79,4	658	20,6	3.198
Deure inexcusable	38	47,5	42	52,5	80	20	69,0	9	31,0	29
Malaltia de familiar	763	69,6	333	30,4	1.096	1.193	74,5	408	25,5	1.601
Exàmens finals	241	67,1	118	32,9	359	474	65,7	248	34,3	722
Defunció familiars	294	67,0	145	33,0	439	345	65,8	179	34,2	524
Trasllat de domicili	37	60,7	24	39,3	61	54	73,0	20	27,0	74

Font: Informe "La significació del gènere (...) 2016-2021". Oficina d'Estadística de l'Ajuntament de València.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTIQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



La taula anterior mostra una clara diferència entre homes i dones. En el cas dels primers destaca la sol·licitud de permisos d'activitat sindical i assistència a congressos i jornades sindicals: un 74,9% i un 72,3% respectivament del total d'aquests permisos són sol·licitats per empleats. En canvi, la resta de permisos són sol·licitats en un grau molt de menor. Al contrari, quan es tracta de les dones, sobreïx el gaudi de tots aquells permisos relacionats amb l'àmbit domèstic i la cura de la família. Així, són les empleades els qui sol·liciten el 74,5% dels permisos per malaltia de familiar o el 65,8% per defunció de familiar. Un altre àmbit al qual les dones semblen prestar major atenció que els homes és la formació: gaudixen del 73,8% dels permisos d'assistència a cursos, congressos i jornades.

Esta major dedicació de les dones a l'àmbit domèstic es reflectix especialment en la flexibilitat horària i la reducció de jornada per cura de familiars.

En el que a la **flexibilitat horària** es referix:

Flexibilitat horària per cura de familiars. 2021.

Núm. de minuts/hores diaris/diàries	Dones	%	Homes	%	Total
Per tindre a càrrec algun xiquet o xiqueta de 12 anys o menor					
1 hora	85	64,9	46	35,1	131
2 hores	4	80,0	1	20,0	5
Total	89	65,4	47	34,6	136
Per tindre a càrrec persones majors					
1 hora	25	86,2	4	13,8	29
Per tindre a càrrec persones amb discapacitat o familiar amb malaltia greu					
1 hora	1	33,3	2	66,7	3
Per conciliació (fills/as) horaris centres educatius especials					
2 hores	-	-	-	-	-

Font: Informe "La significació del gènere (...) 2016-2021". Oficina d'Estadística de l'Ajuntament de València.

Com s'observa en la taula anterior, el 65,4% de sol·licituds de flexibilitat horària per cura de menors de 12 anys van ser realitzades per dones. Tant la flexibilitat d'una hora com de dos hores diàries, fins i tot sent minoritària aquesta última, són sol·licitades en una mesura molt major per dones que per homes.

Quant a les **reduccions de jornada**:

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Reduccions per tipus de jornada, sexe i nombre de minuts o hores diàries. 2021.

Núm. de minuts/hores diaris/diàries	Dones	%	Hom es	%	Tot al
Per tindre a càrrec persona de 12 anys o menys					
30 min	6	100,0	-	0,0	6
1 hora	10	100,0	-	0,0	10
1 h 30 min	3	75,0	1	25,0	4
2 hores	6	85,7	1	14,3	7
2 h 30 min	-	-	-	-	-
3 hores	-	-	-	-	-
½ jornada	2	100,0	-	0,0	2
Total	27	93,1	2	6,9	29
Per tindre a càrrec algun familiar que requereix especial dedicació					
30 minuts	1	50,0	1	50,0	2
1 hora	68	45,3	82	54,7	150
Total	69	45,4	83	54,6	152
Per atenció directa d'alguna persona amb discapacitat					
1 hora	29	50,9	28	49,1	57
Per malaltia llarga o crònica					
1 hora	16	53,3	14	46,7	30

Font: Informe "La significació del gènere (...) 2016-2021". Oficina d'Estadística de l'Ajuntament de València.

Com ocorre amb la flexibilitat, la reducció horària per a l'atenció de fills i filles de 12 o menys anys en un 93,1% dels casos és sol·licitada per dones. El més habitual en aquesta mena de petició és la reducció d'1h de la jornada, amb 10 sol·licituds que corresponen a dones en el 100,0% dels casos. Quant a les reduccions per damunt d'una hora, la més destacable és la de 2 hores, amb un total del 7 sol·licituds, 85,7% són dones i 14,3% homes.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTIQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



D'esta manera, és possible concloure que existix una major implicació de les dones (també en la plantilla municipal) en l'atenció a les cures de persones dependents i especialment de fills i filles.

Este fet posa de manifest la doble jornada que moltes dones han d'exercir tant en l'àmbit públic com en el privat. S'observa que el pes de la cura recau fonamentalment en les dones. Esta major implicació de les dones, en el seu conjunt, respecte a les necessitats de cures en l'entorn familiar és un dels factors reconeguts que actua com a fre en la carrera professional.

4.2. ANÀLISI DEL PRESSUPOST EN ELS CAPÍTOLS 2- 4 I 6.

4.2.1. Anàlisi segons els objectius d'igualtat en l'aplicació SEDA.

Tal i com s'ha referit més amunt, les dades de la present anàlisi són els extrems de l'eina econòmica SEDA, que el que ha fet es incorporar la vinculació de les aplicacions de despesa de cada Servei Municipal als 14 objectius inclosos en el Pla Marco d'Igualtat entre Dones i Homes corresponents a les 8 àrees del Pla i que són els següents:

- O.1 Previndre la Violència de Gènere i Masclista
- O.2 Donar suport a l'atenció integral de les dones víctimes i a les seues filles i fills
- O.3 Fomentar l'apoderament de les dones mitjançant la cura de la seua salut física emocional i sexual, i de la promoció de la pràctica esportiva en condicions d'igualtat
- O.4 Fomentar la formació, l'accés, la promoció de l'ocupació i l'emprenedoria de les dones, en condicions d'igualtat efectiva d'oportunitats
- O.5 Fomentar la conciliació i la corresponsabilitat i millorar els serveis de suport des de l'administració local
- O.6 Promoure la formació en igualtat entre dones i homes en els centres educatius escolars i de persones adultes
- O.7 Fomentar i divulgar la creació cultural i artística de les dones com a manera de compensar les desigualtats que es produïxen
- O.8 Donar suport a la les associacions de dones de la ciutat i augmentar l'associacionisme
- O.9 Crear cursos municipals i/o suports econòmics que afavorisquen la descentralització i la participació ciutadana per a la consecució de la igualtat entre dones i homes

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA
SERVICI D'IGUALTAT I POLÍTiques INCLUSIVES

Id. document: XbGL QfBC bmIV JK+o hYTP YnZA OqU=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

- O.10 Sensibilitzar mitjançant campanyes i actuacions significatives en matèria d'igualtat i violència de gènere en els mitjans de comunicació
- O.11 Avançar cap a la ciutat cuidadora: introduir la perspectiva de gènere en l'urbanisme, mobilitat, transport, iconografia i publicitat de la ciutat
- O.12 Millorar les condicions de vida de les dones que estan en situació d'especial vulnerabilitat o en exclusió amb mesures que afavorisquen el seu accés als recursos públics
- O.13 Potenciar la participació del tercer sector amb l'Ajuntament de València per a la intervenció amb dones que tenen problemàtiques específiques
- O.14 Potenciar la transversalitat de la perspectiva de gènere entre totes les àrees municipals

Del total de servicis gestors de l'Ajuntament de València, únicament han vinculat la seua despesa a algun objectiu d'igualtat en SEDA un total de **22 servicis**, una cosa que dificulta clarament una anàlisi del pressupost general amb un grau d'exhaustivitat molt major, tal com seria el desitjable.

És cert que uns programes pressupostaris tenen més transcendència que uns altres des del punt de vista de la igualtat de dones i homes, però, en última instància, tot programa que tinga a persones físiques com a destinatàries i/o beneficiàries finals, directes o indirectes, és susceptible de ser analitzat sota aquesta perspectiva i, per tant, cap d'estos programes hauria de quedar fora de l'anàlisi, sent aquesta una meta a aconseguir en exercicis futurs.

Per a conèixer a més l'evolució de la integració de l'enfocament de gènere en el pressupost, s'ha pres com a referència la xifra resultant de l'anàlisi de l'any passat, el pressupost dels quals que reflectia incidència a objectius d'igualtat per a l'exercici 2022 suposava un total de 101.336.101,22 euros.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA
SERVICI D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES

A continuació, el quadre-resum dels 22 servicis que han vinculat el seu pressupost 2023 a algun objectiu d'igualtat en l'aplicació SEDA i per **capítols 2 i 4**:

DISTRIBUCIÓN DEL GASTO CAP. 2 - 4 POR SERVICIO Y OBJETIVOS IGUALDAD EN SEDA		TOTAL (€)
Objetivo 1	1 PREVENIR LA INCIDENCIA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y MACHISTA	480.258,59
	SERV.FORMACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	77,55
	SERV.DE PUEBLOS DE VALENCIA	2.992,50
	SERV.DE IGUALDAD Y POLÍTICAS INCLUSIVAS	477.188,54
Objetivo 2	02 APOYAR LA ATENCIÓN INTEGRAL DE LAS MUJERES VÍCTIMAS Y A SUS HIJAS E HIJOS	44.498,35
	SERV.DE IGUALDAD Y POLÍTICAS INCLUSIVAS	44.498,35
Objetivo 3	03 FOMENTAR EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, MEDIANTE EL CUIDADO DE SU SALUD FÍSICA, EMOCIONAL Y SEXUAL, Y DE LA PROMOCIÓN DE LA PRÁCTICA DEPORTIVA EN CONDICIONES DE IGUALDAD	15.801.240,95
	SERV.FORMACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	76,71
	SERV.EMERG.CLIMÁTICA Y TRANSC.ENERGÉTICA	184.750,00
	SERV.DE PUEBLOS DE VALENCIA	121.251,50
	SERV.BIENESTAR SOCIAL E INTEGRACIÓN	10.742.471,50
	SERV.DE IGUALDAD Y POLÍTICAS INCLUSIVAS	56.099,09
	SERV.SANIDAD Y CONSUMO	113.637,23
	SERV.DE COOP.AL DESARROLLO Y MIGRACIÓN	253.954,92
	SERV.EDUCACIÓN	4.329.000,00
Objetivo 4	04 FOMENTAR LA FORMACIÓN, EL ACCESO, LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y EL EMPRENDIMIENTO DE LAS MUJERES, EN CONDICIONES DE IGUALDAD EFECTIVA DE OPORTUNIDADES	9.649.503,56
	SERV.COMERCIO Y ABASTECIMIENTO	2.475.085,03
	SERV.DE FORMACIÓN Y EMPLEO	1.348.803,26
	SERV.BIENESTAR SOCIAL E INTEGRACIÓN	5.302.076,66
	SERV.DE JUVENTUD	204.851,19
	SERV.ADICCIONES	15.000,00
	SERV.DE COOP.AL DESARROLLO Y MIGRACIÓN	253.954,92
	SERV.EDUCACIÓN	30.982,50
	SERV.DE RECURSOS CULTURALES	18.750,00
Objetivo 5	05 FOMENTAR LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD Y MEJORAR LOS SERVICIOS DE APOYO DESDE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL	67.021,48
	SERV.DE PUEBLOS DE VALENCIA	2.000,00
	SERV.BIENESTAR SOCIAL E INTEGRACIÓN	65.021,48
Objetivo 6	06 PROMOVER LA FORMACIÓN EN IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS CENTROS EDUCATIVOS ESCOLARES Y DE PERSONAS ADULTAS (CENTROS DE JUVENTUD, UNIVERSIDAD POPULAR, CMAPM, ETC)	4.058.671,78
	SERV.FORMACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	96,05
	SERV.BIENESTAR SOCIAL E INTEGRACIÓN	2.635.214,40
	SERV.DE IGUALDAD Y POLÍTICAS INCLUSIVAS	174.011,06
	SERV.ADICCIONES	51.615,43
	SERV.EDUCACIÓN	1.197.734,84
Objetivo 7	07 FOMENTAR Y DIVULGAR LA CREACIÓN CULTURAL Y ARTÍSTICA DE LAS MUJERES COMO FORMA DE COMPENSAR LAS DESIGUALDADES QUE SE PRODUCEN	1.177.056,77
	SERV.COMERCIO Y ABASTECIMIENTO	300,00
	SERV.DE PUEBLOS DE VALENCIA	150.500,00
	SERV.BIENESTAR SOCIAL E INTEGRACIÓN	1.450,00
	SERV.DE IGUALDAD Y POLÍTICAS INCLUSIVAS	42.253,85
	SERV.DE JUVENTUD	22.375,00
	SERV.DE RECURSOS CULTURALES	960.177,92
Objetivo 8	08 APOYAR A LAS ASOCIACIONES DE MUJERES DE LA CIUDAD Y AUMENTAR EL ASOCIACIONISMO	64.870,00
	SERV.DE IGUALDAD Y POLÍTICAS INCLUSIVAS	49.995,00
	SERV.DE JUVENTUD	14.875,00

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA
SERVICI D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES

Id. document: XbGL QtBC bmIV JK+o hYTP YnZA OqU=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

DISTRIBUCIÓN DEL GASTO CAP. 2 - 4 POR SERVICIO Y OBJETIVOS IGUALDAD EN SEDA		TOTAL (€)
Objetivo 9	09 CREAR RECURSOS MUNICIPALES Y/O APOYOS ECONÓMICOS QUE FAVOREZCAN LA DESCENTRALIZACIÓN Y LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA PARA LA CONSECUCCIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	143.155,70
	SERV.COMERCIO Y ABASTECIMIENTO	25.000,00
	SERV.PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y GOBIERNO ABIERTO	23.100,00
	SERV.DE IGUALDAD Y POLITICAS INCLUSIVAS	95.055,70
Objetivo 10	10 SENSIBILIZAR MEDIANTE CAMPAÑAS Y ACTUACIONES SIGNIFICATIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN MEDIOS DE COMUNICACIÓN	394.621,59
	SERV.COMERCIO Y ABASTECIMIENTO	271.854,58
	SERV.DE PUEBLOS DE VALENCIA	999,90
	SERV.DE JUVENTUD	2.651,68
	SERV.ADICIONES	86.615,43
	SERV.DE RECURSOS CULTURALES	32.500,00
Objetivo 11	11 AVANZAR HACIA LA CIUDAD CUIDADORA: INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL URBANISMO, MOVILIDAD, TRANSPORTE, ICONOGRAFÍA Y PUBLICIDAD DE LA CIUDAD	20.088.076,64
	SERV.FORMACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	25,85
	SERV.COORD.OBR.V.PUBL.Y MANT.INFRAESTR.	3.306.836,56
	SERV.COMERCIO Y ABASTECIMIENTO	28.000,00
	SERV.DE PUEBLOS DE VALENCIA	999,90
	SERV.MOVILIDAD SOSTENIBLE	16.751.326,33
	SERV.ACTIVIDADES	888,00
Objetivo 12	12 MEJORAR LAS CONDICIONES DE VIDA DE LAS MUJERES QUE ESTÁN EN SITUACIÓN DE ESPECIAL VULNERABILIDAD O EN EXCLUSIÓN CON MEDIDAS QUE FAVOREZCAN SU ACCESO A LOS RECURSOS PÚBLICOS	20.541.487,14
	SERV.DE COOP.AL DESARROLLO Y MIGRACIÓN	438.571,80
	SERV.BIENESTAR SOCIAL E INTEGRACION	19.757.000,10
	SERV.DE IGUALDAD Y POLITICAS INCLUSIVAS	165.524,05
	SERV.DE JUVENTUD	180.391,19
Objetivo 13	13 POTENCIAR LA PARTICIPACIÓN DEL TERCER SECTOR CON EL AYUNTAMIENTO DE VALÈNCIA PARA LA INTERVENCIÓN CON MUJERES QUE TIENEN PROBLEMÁTICAS ESPECÍFICAS	1.720.684,87
	SERV.BIENESTAR SOCIAL E INTEGRACIÓN	1.000.000,00
	SERV.DE IGUALDAD Y POLÍTICAS INCLUSIVAS	56.618,52
	SERV.ADICIONES	8.520,00
	SERV.DE RECURSOS CULTURALES	655.546,35
Objetivo 14	14 POTENCIAR LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO ENTRE TODAS LAS ÁREAS MUNICIPALES	6.341.024,27
	OFICINA DE AYUDA TECNICA PARA PROYECTOS EUROPEOS	111.750,00
	SERV.FORMACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	116,90
	SERV.EMERG.CLIMÁTICA Y TRANSC.ENERGÉTICA	465.127,16
	SERV.DE PLAYAS,CALIDAD ACÚSTICA Y DEL AIRE	1.969.601,51
	SERV.DISCIPLINA URBANÍSTICA	1.334.911,50
	SERV.DE IGUALDAD Y POLÍTICAS INCLUSIVAS	25.755,00
	SERV.ENVEJECIMIENTO ACTIVO	2.433.762,20
Total de presupuesto con objetivos de igualdad para el ejercicio 2023		80.572.171,69
Total de presupuesto con objetivos de igualdad para el ejercicio 2022		71.264.565,68
Incremento (importe en euros) respecto del presupuesto del ejercicio anterior		9.307.606,01
Incremento (porcentaje) respecto del presupuesto del ejercicio anterior		13,1%

Se ha incrementat per a 2023 en un 13,1% el pressupost amb objectius d'igualtat destinat als capítols 2 i 4 respecte de l'exercici 2022 i aquesta xifra suposa un 16% del pressupost de 2023 destinat als capítols 2 i 4. I si en l'anàlisi dels capítols 2 i 4 de l'exercici 2022 eren els objectius 3 Apoderament de les dones, objectiu 4 Formació, accés, ocupació i empenedoria de les dones i 12 Millora de les condicions de vida de les

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA
SERVICI D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES

dones els objectius als quals se'ls va destinar més pressupost, per al pressupost 2023 destaquen, per ordre de major a menor import, l'objectiu 12 Millora de les condicions de vida de les dones en situació de vulnerabilitat, objectiu 11 Avançar cap a la ciutat cuidadora, objectiu 3 Apoderament de les dones i salut, objectiu 4 Formació, accés, ocupació i empreniment de les dones, objectiu 14 Potenciar la transversalitat i objectiu 6 Promoure la formació en igualtat en centres educatius i de majors. Una explicació per a estes prioritats podria haver-se de, a més de la coneguda feminització de la pobresa, al ritme de recuperació de la situació post COVID, que sembla ser més lenta en les dones que en els homes, la qual cosa implicaria una major inversió en els objectius descrits anteriorment. L'objectiu 11 Avançar a la ciutat cuidadora, apareix en segon lloc per import en els capítols 2 i 4 del pressupost per al 2023, la qual cosa podria explicar-se com una conseqüència de l'aplicació de l Text refós de la Llei d'ordenació del territori, urbanisme i paisatge (TRLOTUP) i que pot ser indicatiu de la importància de comptar amb una normativa d'obligat compliment sobre este tema.

Id. document: XbGL QtBC bmIV JK+o hYTP YnzA OqU=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

DISTRIBUCIÓN DEL GASTO CAP. 6 POR SERVICIO Y OBJETIVOS IGUALDAD EN SEDA		
		TOTAL (€)
Objetivo 2	02 APOYAR LA ATENCIÓN INTEGRAL DE LAS MUJERES VÍCTIMAS Y A SUS HIJAS E HIJOS	377.615,11
	SERV.DE IGUALDAD Y POLÍTICAS INCLUSIVAS	377.615,11
Objetivo 4	04 FOMENTAR LA FORMACIÓN, EL ACCESO, LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y EL EMPRENDIMIENTO DE LAS MUJERES, EN CONDICIONES DE IGUALDAD EFECTIVA DE OPORTUNIDADES	1.653.671,94
	SERV.COMERCIO Y ABASTECIMIENTO	1.221.025,79
	OFICINA DE AYUDA TÉCNICA PARA PROYECTOS EUROPEOS	432.646,15
Objetivo 7	07 FOMENTAR Y DIVULGAR LA CREACIÓN CULTURAL Y ARTÍSTICA DE LAS MUJERES COMO FORMA DE COMPENSAR LAS DESIGUALDADES QUE SE PRODUCEN	41.000,00
	SERV.BIENESTAR SOCIAL E INTEGRACIÓN	41.000,00
Objetivo 9	09 CREAR RECURSOS MUNICIPALES Y/O APOYOS ECONÓMICOS QUE FAVOREZCAN LA DESCENTRALIZACIÓN Y LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA PARA LA CONSECUCCIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	4.722.784,41
	OFICINA DE AYUDA TÉCNICA PARA PROYECTOS EUROPEOS	4.722.784,41
Objetivo 11	11 AVANZAR HACIA LA CIUDAD CUIDADORA: INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL URBANISMO, MOVILIDAD, TRANSPORTE, ICONOGRAFÍA Y PUBLICIDAD DE LA CIUDAD	19.142.092,77
	SERV.COORD.OBR.V.PUBL.Y MANT.INFRAESTR.	5.427.844,98
	SERV.MOVILIDAD SOSTENIBLE	512.691,24
	SERV.OBRAS INFRAESTRUCTURA	13.201.556,55
Objetivo 12	12 MEJORAR LAS CONDICIONES DE VIDA DE LAS MUJERES QUE ESTÁN EN SITUACIÓN DE ESPECIAL VULNERABILIDAD O EN EXCLUSIÓN CON MEDIDAS QUE FAVOREZCAN SU ACCESO A LOS RECURSOS PÚBLICOS	7.222.946,99
	SERV.BIENESTAR SOCIAL E INTEGRACION	7.222.946,99
Objetivo 14	14 POTENCIAR LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO ENTRE TODAS LAS ÁREAS MUNICIPALES	50.000,00
	SERV.DE PLAYAS.CALIDAD ACÚSTICA Y DEL AIRE	50.000,00
Total de presupuesto con objetivos de igualdad para el ejercicio 2023		33.210.111,22
Total de presupuesto con objetivos de igualdad para el ejercicio 2022		30.071.535,54
Incremento (importe en euros) respecto del presupuesto del ejercicio anterior		3.138.575,68
Incremento (porcentaje) respecto del presupuesto del ejercicio anterior		10,4%

En el capítol 6 s'analitzen els pressupostos destinats a infraestructures, que aparentment poden semblar neutrals respecte al benestar de dones i homes, però no ho són

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



en absolut ja que proveir de centres o condicionar espais públics que faciliten la corresponsabilitat i la conciliació, el treball de cures, l'accés a l'ocupació o la mobilitat, entre altres, tenen un impacte de gènere positiu. També ací juga a favor el TRLOTUP gràcies als criteris que introduïx sobre perspectiva de gènere en el seu Annex XII i la modificació del qual ha suposat la incorporació de la perspectiva de gènere com a concepte transversal i transformador, no sols en el disseny i definició del planejament urbanístic de les ciutats, sinó que a més el descendix a la seua execució, als projectes d'urbanització i d'obra pública, on també ha de tindre's en compte la perspectiva de gènere i inclusiva. S'empra en tot moment el concepte de ciutat cuidadora com a model urbà, és a dir, que a les ciutats l'espai urbà, la mobilitat, el transport públic, l'accessibilitat, la seguretat, els equipaments i fins els habitatges han d'estar en funció de les persones i la vida quotidiana, i no a l'inrevés.

Es tracta d'un canvi de paradigma dels models de ciutats, adoptant enfocaments del desenvolupament urbà i territorial sostenibles, integrats, centrats en les persones i tenint en compte l'edat i el sexe. Tal com es diu en la seua exposició de motius, "Hem d'avançar cap a la ciutat cuidadora, on els elements han d'atendre les persones i la seua diversitat, situar-les com a elements clau sobre els quals regular el territori que habiten. La perspectiva de gènere aporta la visió que el territori, les ciutats i la forma en què ordenem el paisatge han de perseguir la idea de generar espais sostenibles mediambiental i econòmicament, i accessibles humanament; és a dir, que la finalitat última de l'ordenació i de la llei és millorar de manera equitativa la vida de les persones tenint en compte el conjunt de la seua diversitat i complexitat."

Per tot això, veiem que l'objectiu al qual s'assigna un major pressupost en este capítol és l'objectiu 11 avançar cap a una ciutat cuidadora i introduir la perspectiva de gènere en l'urbanisme, seguit de l'objectiu 12, amb inversions que milloren les condicions de vida de les dones en situació de vulnerabilitat i, en tercer lloc, la creació de recursos municipals i/o suports econòmics que afavorisquen la descentralització i la participació com a objectiu 9.

En el capítol 6 únicament s'associa la despesa a 7 dels 14 objectius possibles del Pla Marc de d'igualtat entre dones i homes encara que **s'incrementa en un 10,4% respecte al pressupostat per a l'exercici 2022 i suposa que un 41,5% del pressupost de despesa 2023 per al capítol 6, estaria lligat a objectius d'igualtat.**

Sumant l'import total destinat a cada objectiu d'igualtat del Pla Marc, per Servici i en els tres capítols detallats anteriorment, la distribució és la següent:

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA
SERVICI D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES

Objetivo 1	1 PREVENIR LA INCIDENCIA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y MACHISTA	480.258,59
	SERV.FORMACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	77,55
	SERV.DE PUEBLOS DE VALENCIA	2.992,50
	SERV.DE IGUALDAD Y POLÍTICAS INCLUSIVAS	477.188,54
Objetivo 2	02 APOYAR LA ATENCIÓN INTEGRAL DE LAS MUJERES VÍCTIMAS Y A SUS HIJAS E HIJOS	422.113,46
	SERV.DE IGUALDAD Y POLÍTICAS INCLUSIVAS	422.113,46
Objetivo 3	03 FOMENTAR EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, MEDIANTE EL CUIDADO DE SU SALUD FÍSICA, EMOCIONAL Y SEXUAL, Y DE LA PROMOCIÓN DE LA PRÁCTICA DEPORTIVA EN CONDICIONES DE IGUALDAD	15.801.240,95
	SERV.FORMACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	76,71
	SERV.EMERG.CLIMÁTICA Y TRANSC.ENERGÉTICA	184.750,00
	SERV.DE PUEBLOS DE VALENCIA	121.251,50
	SERV.BIENESTAR SOCIAL E INTEGRACIÓN	10.742.471,50
	SERV.DE IGUALDAD Y POLÍTICAS INCLUSIVAS	56.099,09
	SERV.SANIDAD Y CONSUMO	113.637,23
	SERV.DE COOP.AL DESARROLLO Y MIGRACIÓN	253.954,92
	SERV.EDUCACIÓN	4.329.000,00
Objetivo 4	04 FOMENTAR LA FORMACIÓN, EL ACCESO, LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y EL EMPRENDIMIENTO DE LAS MUJERES, EN CONDICIONES DE IGUALDAD EFECTIVA DE OPORTUNIDADES	11.303.175,50
	SERV.COMERCIO Y ABASTECIMIENTO	3.696.110,82
	SERV.DE FORMACIÓN Y EMPLEO	1.348.803,26
	SERV.BIENESTAR SOCIAL E INTEGRACIÓN	5.302.076,66
	SERV.DE JUVENTUD	204.851,19
	SERV.ADICIONES	15.000,00
	SERV.DE COOP.AL DESARROLLO Y MIGRACIÓN	253.954,92
	SERV.EDUCACIÓN	30.982,50
	SERV.DE RECURSOS CULTURALES	18.750,00
	OFICINA DE AYUDA TÉCNICA PARA PROYECTOS EUROPEOS	432.646,15
Objetivo 5	05 FOMENTAR LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD Y MEJORAR LOS SERVICIOS DE APOYO DESDE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL	67.021,48
	SERV.DE PUEBLOS DE VALENCIA	2.000,00
	SERV.BIENESTAR SOCIAL E INTEGRACIÓN	65.021,48
Objetivo 6	06 PROMOVER LA FORMACIÓN EN IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS CENTROS EDUCATIVOS ESCOLARES Y DE PERSONAS ADULTAS	4.058.671,78
	SERV.FORMACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	96,05
	SERV.BIENESTAR SOCIAL E INTEGRACIÓN	2.635.214,40
	SERV.DE IGUALDAD Y POLÍTICAS INCLUSIVAS	174.011,06
	SERV.ADICIONES	51.615,43
	SERV.EDUCACIÓN	1.197.734,84
Objetivo 7	07 FOMENTAR Y DIVULGAR LA CREACIÓN CULTURAL Y ARTÍSTICA DE LAS MUJERES COMO FORMA DE COMPENSAR LAS DESIGUALDADES QUE SE PRODUCEN	1.218.056,77
	SERV.COMERCIO Y ABASTECIMIENTO	300,00
	SERV.DE PUEBLOS DE VALENCIA	150.500,00
	SERV.BIENESTAR SOCIAL E INTEGRACIÓN	42.450,00
	SERV.DE IGUALDAD Y POLÍTICAS INCLUSIVAS	42.253,85
	SERV.DE JUVENTUD	22.375,00
	SERV.DE RECURSOS CULTURALES	960.177,92
Objetivo 8	08 APOYAR A LAS ASOCIACIONES DE MUJERES DE LA CIUDAD Y AUMENTAR EL ASOCIACIONISMO	64.870,00
	SERV.DE IGUALDAD Y POLÍTICAS INCLUSIVAS	49.995,00
	SERV.DE JUVENTUD	14.875,00

Id. document: XbGL QtBC bmIV JK+o hYTP YnZA OqU=
CÓPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA
SERVICI D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES

Id. document: XbGL QtBC bmIV JK+o hYTP YnzA OqU=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

DISTRIBUCIÓN DEL GASTO CAP. 2 - 4 Y 6 POR SERVICIO Y OBJETIVOS IGUALDAD EN SEDA		TOTAL (€)
Objetivo 9	09 CREAR RECURSOS MUNICIPALES Y/O APOYOS ECONÓMICOS QUE FAVOREZCAN LA DESCENTRALIZACIÓN Y LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA PARA LA CONSECUCCIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	4.865.940,11
	SERV.COMERCIO Y ABASTECIMIENTO	25.000,00
	SERV.PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y GOBIERNO ABIERTO	23.100,00
	SERV.DE IGUALDAD Y POLÍTICAS INCLUSIVAS	95.055,70
	OFICINA DE AYUDA TÉCNICA PARA PROYECTOS EUROPEOS	4.722.784,41
Objetivo 10	10 SENSIBILIZAR MEDIANTE CAMPAÑAS Y ACTUACIONES SIGNIFICATIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN MEDIOS DE COMUNICACIÓN	394.621,59
	SERV.COMERCIO Y ABASTECIMIENTO	271.854,58
	SERV.DE PUEBLOS DE VALÈNCIA	999,90
	SERV.DE JUVENTUD	2.651,68
	SERV.ADICCIONES	86.615,43
	SERV.DE RECURSOS CULTURALES	32.500,00
Objetivo 11	11 AVANZAR HACIA LA CIUDAD CUIDADORA: INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL URBANISMO, MOVILIDAD, TRANSPORTE, ICONOGRAFÍA Y PUBLICIDAD DE LA CIUDAD	38.717.478,17
	SERV.FORMACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	25,85
	SERV.COORD.OBR.V.PUBL.Y MANT.INFRAESTR.	8.734.681,54
	SERV.COMERCIO Y ABASTECIMIENTO	28.000,00
	SERV.DE PUEBLOS DE VALÈNCIA	999,90
	SERV.MOVILIDAD SOSTENIBLE	16.751.326,33
	SERV.OBRAS INFRAESTRUCTURA	13.201.556,55
	SERV.ACTIVIDADES	888,00
Objetivo 12	12 MEJORAR LAS CONDICIONES DE VIDA DE LAS MUJERES QUE ESTÁN EN SITUACIÓN DE ESPECIAL VULNERABILIDAD O EN EXCLUSIÓN CON MEDIDAS QUE FAVOREZCAN SU ACCESO A LOS RECURSOS PÚBLICOS	27.764.434,13
	SERV.DE COOP.AL DESARROLLO Y MIGRACIÓN	438.571,80
	SERV.BIENESTAR SOCIAL E INTEGRACION	26.979.947,09
	SERV.DE IGUALDAD Y POLÍTICAS INCLUSIVAS	165.524,05
	SERV.DE JUVENTUD	180.391,19
Objetivo 13	13 POTENCIAR LA PARTICIPACIÓN DEL TERCER SECTOR CON EL AYUNTAMIENTO DE VALÈNCIA PARA LA INTERVENCIÓN CON MUJERES QUE TIENEN PROBLEMÁTICAS ESPECÍFICAS	1.720.684,87
	SERV.BIENESTAR SOCIAL E INTEGRACIÓN	1.000.000,00
	SERV.DE IGUALDAD Y POLÍTICAS INCLUSIVAS	56.618,52
	SERV.ADICCIONES	8.520,00
	SERV.DE RECURSOS CULTURALES	655.546,35
Objetivo 14	14 POTENCIAR LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO ENTRE TODAS LAS ÁREAS MUNICIPALES	6.391.024,27
	OFICINA DE AYUDA TECNICA PARA PROYECTOS EUROPEOS	111.750,00
	SERV.FORMACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	116,90
	SERV.EMERG.CLIMÁTICA Y TRANSC.ENERGÉTICA	465.127,16
	SERV.DE PLAYAS,CALIDAD ACÚSTICA Y DEL AIRE	2.019.601,51
	SERV.DISCIPLINA URBANÍSTICA	1.334.911,50
	SERV.DE IGUALDAD Y POLÍTICAS INCLUSIVAS	25.755,00
	SERV.ENVEJECIMIENTO ACTIVO	2.433.762,20
Total de presupuesto con objetivos de igualdad para el ejercicio 2023		113.269.591,67
Total de presupuesto con objetivos de igualdad para el ejercicio 2022		101.336.101,22
Incremento (importe en euros) respecto del presupuesto del ejercicio anterior		11.933.490,45
Incremento (porcentaje) respecto del presupuesto del ejercicio anterior		11,8%

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA
SERVICI D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES

Així doncs, per objectius d'igualtat i en els tres capítols, segons dades de SEDA, el pressupost amb objectius d'igualtat per a 2023 s'ha incrementat en un 11,8% i suposa que un 19,5% del pressupost de despesa 2023 per als capítols 2, 4 i 6 està lligat a objectius d'igualtat, amb la següent distribució per objectiu:

DISTRIBUCIÓN DEL GASTO CAP. 2 - 4 Y 6 POR OBJETIVOS IGUALDAD EN SEDA		
		TOTAL (€)
Objetivo 1	1 PREVENIR LA INCIDENCIA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y MACHISMO	480.258,59
Objetivo 2	02 APOYAR LA ATENCIÓN INTEGRAL DE LAS MUJERES VÍCTIMAS Y A SUS HIJAS E HIJOS	422.113,46
Objetivo 3	03 FOMENTAR EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, MEDIANTE EL CUIDADO DE SU SALUD FÍSICA, EMOCIONAL Y SEXUAL, Y DE LA PROMOCIÓN DE LA PRÁCTICA DEPORTIVA EN CONDICIONES DE IGUALDAD	15.801.240,95
Objetivo 4	04 FOMENTAR LA FORMACIÓN, EL ACCESO, LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y EL EMPRENDIMIENTO DE LAS MUJERES, EN CONDICIONES DE IGUALDAD EFECTIVA DE OPORTUNIDADES	11.303.175,50
Objetivo 5	05 FOMENTAR LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD Y MEJORAR LOS SERVICIOS DE APOYO DESDE LA ADMINISTRACIÓN	67.021,48
Objetivo 6	06 PROMOVER LA FORMACIÓN EN IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS CENTROS EDUCATIVOS ESCOLARES Y DE PERSONAS ADULTAS (CENTROS DE JUVENTUD, UNIVERSIDAD POPULAR, CMAPM, ETC)	4.058.671,78
Objetivo 7	07 FOMENTAR Y DIVULGAR LA CREACIÓN CULTURAL Y ARTÍSTICA DE LAS MUJERES COMO FORMA DE COMPENSAR LAS DESIGUALDADES QUE SE PRODUCEN	1.218.056,77
Objetivo 8	08 APOYAR A LAS ASOCIACIONES DE MUJERES DE LA CIUDAD Y AUMENTAR EL ASOCIACIONISMO	64.870,00
Objetivo 9	09 CREAR RECURSOS MUNICIPALES Y/O APOYOS ECONÓMICOS QUE FAVOREZCAN LA DESCENTRALIZACIÓN Y LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA PARA LA CONSECUCCIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	4.865.940,11
Objetivo 10	10 SENSIBILIZAR MEDIANTE CAMPAÑAS Y ACTUACIONES SIGNIFICATIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN MEDIOS DE COMUNICACIÓN	394.621,59
Objetivo 11	11 AVANZAR HACIA LA CIUDAD CUIDADORA: INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL URBANISMO, MOVILIDAD, TRANSPORTE, ICONOGRAFÍA Y PUBLICIDAD DE LA CIUDAD	38.717.478,17
Objetivo 12	12 MEJORAR LAS CONDICIONES DE VIDA DE LAS MUJERES QUE ESTÁN EN SITUACIÓN DE ESPECIAL VULNERABILIDAD O EN EXCLUSIÓN CON MEDIDAS QUE FAVOREZCAN SU ACCESO A LOS RECURSOS PÚBLICOS	27.764.434,13
Objetivo 13	13 POTENCIAR LA PARTICIPACIÓN DEL TERCER SECTOR CON EL AYUNTAMIENTO DE VALÈNCIA PARA LA INTERVENCIÓN CON MUJERES QUE TIENEN PROBLEMÁTICAS ESPECÍFICAS	1.720.684,87
Objetivo 14	14 POTENCIAR LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO ENTRE TODAS LAS ÁREAS MUNICIPALES	6.391.024,27
Total de presupuesto con objetivos de igualdad para el ejercicio 2023		113.269.591,67
Total de presupuesto con objetivos de igualdad para el ejercicio 2022		101.336.101,22
Incremento (importe en euros) respecto del presupuesto del ejercicio anterior		11.933.490,45
Incremento (porcentaje) respecto del presupuesto del ejercicio anterior		11,8%

A manera de resultat, l'objectiu 11 Avançar cap a una ciutat cuidadora és l'objectiu al qual més pressupost es destina, seguit del objectiu 12 per a Millorar les condicions de vida de les dones en situació de vulnerabilitat, en l'objectiu 3 per al Foment de l'apoderament i la salut de les dones i l'objectiu 4 de Foment de la formació i promoció de l'ocupació en les dones.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



4.2.2. Anàlisi de les fitxes de sol·licitud de la despesa.

Per a l'anàlisi del pressupost sobre les fitxes de sol·licitud de la despesa, s'han analitzat de manera detallada totes les fitxes de sol·licitud, especialment l'apartat III, de cadascun dels 22 servicis gestors amb algun pressupost vinculat a objectius en SEDA. La literalitat de l'apartat III és la següent:

III) VALORACIÓ DE L'IMPACTE DE GÈNERE DE L'APLICACIÓ PRESSUPOSTÀRIA.

III. A) Enllaça els objectius de la despesa, i segons siga procedent, amb els objectius d'igualtat inclosos en el Pla marc d'igualtat entre dones i homes i referenciats en les normes d'elaboració del pressupost.

III. B) Pressupost lligat a objectius d'igualtat:

Pressupost LLIGAT a objectius d'igualtat: El pressupost contempla objectius i mesures i es preveu que contribuirà a la igualtat de dones i homes.

Import amb objectius d'igualtat:

Percentatge que implica sobre el total de l'aplicació pressupostària:

**Recorda que els objectius d'igualtat i el percentatge s'han de marcar també en l'aplicació SEDA.*

Assenyalat de quina manera este pressupost contribuirà a la igualtat de dones i homes marcant una o diverses d'estes opcions:

- Contribuïx a l'eliminació dels rols i estereotips de gènere** (inclou el llenguatge escrit i audiovisual no sexista, coeducació, formació en igualtat entre dones i homes, cultura, ruptura d'estereotips sexistes, ...)
- Contribuïx a un accés i distribució dels recursos que elimine les bretxes de gènere** (facilita l'accés en igualtat de condicions a recursos econòmics –subvencions, ajudes, contractacions, etc-, socials, culturals i d'oci, laborals, materials, a usos d'espais públics, a la informació municipal i/o a tràmits municipals - bretxa digital-, etc....)
- Promou la presència, la participació activa, la visibilització i el reconeixement de dones** (presència en òrgans de participació ciutadana, en juntes directives i en associacions de tots els àmbits, tribunals, en processos de pressupostos participatius, en àmbits masculinitzats, es visibilitza en vies i espais públics...)
- Contribuïx a l'eliminació de la violència de gènere i masclista** (prevenció, atenció, intervenció, recursos que milloren el seguiment i la qualitat de vida de víctimes de violència de gènere, formació específica en violència de gènere, foment de la seguretat de les dones de qualsevol edat,...)
- Contribuïx a l'autonomia econòmica de les dones i a la corresponsabilitat en les cures** (fomenta la formació, la capacitat i habilitats, l'ocupació i autoocupació de les dones, recursos per a xiquetes i xiquets i per a la cura de persones majors i/o dependents, es facilita la mobilitat,...)
- Una altra no inclosa en les anteriors** (especifica quin):

Amb quina acció o accions concretes es realitzarà esta contribució a la igualtat (activitats, campanyes, formació, contractació, clàusules socials, projectes amb enfocament de gènere,...)

Pressupost NO LLIGAT a objectius d'igualtat: El pressupost no contempla objectius ni mesures i/o no s'ha previst o detectat una contribució per a la igualtat de dones i homes.

Amb la finalitat d'obtindre una informació més exhaustiva i qualitativa i no sols quantitativa sobre el pressupost que es destina a la promoció de la igualtat de dones i

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



homes –tant si es considera que té una incidència directa o indirecta sobre la igualtat, tal com s'avaluava anteriorment-, a més de vincular-ho amb els objectius del Pla Marc d'igualtat entre dones i homes i d'especificar quin percentatge del pressupost destinarà a això, s'ha incorporat la metodologia sueca de les 3R (Rols i estereotips, Recursos i Representació), una metodologia àmpliament utilitzada per a l'anàlisi de l'impacte de gènere dels pressupostos en diferents administracions públiques, adaptant-la en els tres primers ítems i afegint altres dos inspirats en la metodologia de les 3L utilitzada per l'Ajuntament de Madrid.

D'esta manera, amb els tres primers ítems cada servici podrà determinar de quina manera el seu programa o projecte incidirà respecte a la igualtat de dones i homes:

1. Rols i estereotips: programes que incidixen en la reducció de desigualtats modificant rols i estereotips sexistes mitjançant campanyes de comunicació, accions formatives, tallers i xarrades, incloent el llenguatge escrit i audiovisual no sexista o la formació en igualtat entre dones i homes.
2. Recursos: programes per a disminuir les desigualtats facilitant l'accés de les dones a recursos materials –econòmics, habitatge- i immaterials –socials, culturals i d'oci- que fomenten la seua autonomia, a través del accés a tota la informació i tràmits municipals, a l'ús dels espais públics o que faciliten la mobilitat.
3. Representació: programes que promouen la presència i participació equilibrada de les dones en espais de poder i presa de decisions, ja siga en associacions i en òrgans públics i privats de representació, o en llocs directius, jurats o tribunals, en processos de pressupostos participatius, així com que fomenten la representació i la visibilitat simbòlica de les dones en l'espai públic.

I respecte a les 3L que utilitza l'Ajuntament de Madrid, s'ha fet una adaptació en els ítems restants, que inclouran a aquells programes o projectes que contribuïsqen a l'eliminació de la violència de gènere i masclista d'alguna manera, o els que contribuïsqen a l'autonomia econòmica de les dones per compte d'altri o per compte propi i faciliten el treball de cures de xiquetes, xiquets i de persones majors o dependents. S'ha deixat un ítem com “una altra no inclosa en les anteriors”, per a aquells servicis que decidisquen que el seu programa o projecte no té cabuda en algun ítem de les anteriors o desitge afegir alguna cosa més.

Així doncs, s'ha analitzat un total de 277 fitxes de sol·licitud de despesa, que es corresponen amb 277 aplicacions pressupostàries dels capítols 2, 4 i 6 dels 22 servicis gestors que han vinculat la seua despesa a algun objectiu d'igualtat en SEDA en qualsevol

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA
SERVICI D'IGUALTAT I POLÍTIQUES INCLUSIVES

d'estos capítols, davant el treball ingent que suposaria revisar una per una les fitxes de sol·licitud de tots els servicis gestors municipals dels capítols 2,4 i 6 per a buscar si vinculen la seua despesa a algun objectiu d'igualtat en alguna de les seues aplicacions pressupostàries per no haver-ho reflectit en l'eina SEDA.

Id. document: XbGL QtBC bmIV JK+o hYTP YnZA OqU=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

NOMBRE DEL SERVICIO	Nº DE FICHAS
ACTIVIDADES	4
ADICIONES	7
BIENEST.SOC.E INTEGRAC	23
COMERCIO Y ABASTECIM.	14
COOP.DESAR.Y MIGRAC.	12
COORD.OB.V.PUBL.Y MANT	5
DISCIPLINA URBANÍSTICA	3
EDUCACIÓN	14
EMERG.CLIM.TRANS.ENERG	26
ENVEJECIMIENTO ACTIVO	8
FORMAC.Y G.CONOCIMIENTO	10
FORMACION Y EMPLEO	29
IGUALDAD Y POLIT.INCL.	5
JUVENTUD	17
MOVILIDAD SOSTENIBLE	12
OF.AYUDA TÉC.PYTOS.EUROP.	4
PARTICIPACIÓ CIUTADANA I GOVERN	5
PLAYAS,CAL.ACUST.AIRE	13
PUEBLOS DE VALENCIA	11
RECURSOS CULTURALES	19
SANIDAD Y CONSUMO	14
TOTAL FICHAS CAP 2 Y 4	255

NOMBRE DEL SERVICIO	Nº DE FICHAS
BIENEST.SOC.E INTEGRAC	7
COORD.OB.V.PUBL.Y MANT	1
MOVILIDAD SOSTENIBLE	4
OBRAS DE INFRAESTRUCTURA	1
OF.AYUDA TÉC.PYTOS.EUROP.	4
PLAYAS,CAL.ACUST.AIRE	1
COMERCIO Y ABASTECIM.	3
IGUALDAD Y POLIT.INCL.	1
TOTAL FICHAS CAP 6	22

TOTAL FICHAS CAP 2, 4 Y 6	277
----------------------------------	------------

Malgrat això, sí s'ha realitzat un mostreig en 101 fitxes més de sol·licitud de despesa corresponents a 6 servicis responsables d'accions del Pla Marc d'Igualtat entre dones i homes, per la seua rellevància per a les polítiques d'igualtat i que no havien vinculat la seua despesa a cap objectiu en SEDA per motius que es desconeixen. Se ampliarà esta informació en l'apartat 4.2.3. de pressupost sense analitzar.

NOMBRE DEL SERVICIO	Nº DE FICHAS
ACCIÓN CULTURAL	35
CULTURA FESTIVA	24
EMPREND.E INNOV.ECON.	17
OF. ESTADÍSTICA	3
PATRIMONIO HIST. Y ARTÍSTICO	14
GABINETE DE COMUNICACIÓN	8
TOTAL FICHAS PLAN MARCO	101

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA
SERVICI D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES

NOMBRE DEL SERVICIO	Nº DE FICHAS	PRESUPUESTO APLICACIÓN (€)	Nº OBJETIVO/S IGUALDAD	IMPORTE CON OBJETIVOS	% SOBRE LA APLICACIÓN	¿DE QUÉ MANERA?				Otra
						Roles y estereotipos	Acceso a recursos	Presencia y Representación	Eliminación y VG	
ACTIVIDADES	4	40.440,00	11	888	2%					2
ADICIONES	7	473.554,30	4,6,10 y 13	161.448,00	34%	6	1	1		1
BIENEST.SOC.E INTEGRAC	23	46.064.522,82	3,4,5,6,12,13	35.885.147,68	78%	23	22	22	19	18
COMERCIO Y ABASTECIM.	14	4.049.165,49	4,7,9,10,11	2.708.270,03	67%	10	10	1		7
COOP.DESAR.Y MIGRAC.	12	6.877.106,55	Sin especificar							
COORD.OB.V.PUBLI MANT	5	7.266.673,11	11	2.306.836,55	32%					2
DISCIPLINA URBANÍSTICA	3	18.192.945,15	14	5.015.106,58	28%	3				
EDUCACIÓN	14	6.968.760,67	6	6.356.224,73	91%	6	2			
EMERG.CLIM. TRANS.ENERG	26	4.115.387,17	3 y 14	967.370,00	24%	15	12	8		7
ENVIEJECIMIENTO ACTIVO	8	851.402,35	Sin especificar							
FORMAC. Y G. CONOCIMIENTO	10	625.057,07	1,3,6,11,14	27.829,67	4%	2	2		4	
FORMACION Y EMPLEO	29	9.632.299,46	4	5.609.468,16	58%	2	2	4		5
IGUALDAD Y POLIT.INCL.	5	1.186.999,17	1,2,3,6,7,8,9,12,14	1.186.999,17	100%	5	4	5	4	2
JUVENTUD	17	2.215.318,58	4,7,8,10	424.548,95	19%	8	7	8	3	4
MOVILIDAD SOSTENIBLE	12	92.019.905,42	11	16.228.315,09	18%	7	3	1	2	
OF.AYUDA TÉC.PYTOS.EUROP.	4	447.000,00	14	111.750,00	25%	4	4	4	4	
PARTICIPACIÓ CIUTADANA I GOVERN	5	599.500,00	9	23.100,00	4%					
PLAYAS.CAL.ACUST.AIRE	13	1.969.601,51	14							
PUEBLOS DE VALENCIA	11	580.724,00		278.500,00	48%	8	4	6	2	1
RECURSOS CULTURALES	19	3.532.712,79	7, 10, 13	1.667.856,38	47%	3	8	5		4
SANIDAD Y CONSUMO	14	1.114.808,01		109.286,46	10%		2			
TOTAL FICHAS CAP 2 Y 4	255	208.823.883,62	Todos	79.068.945,45	38%	102	82	65	38	55
BIENEST.SOC.E INTEGRAC	7	7.263.946,99	7 y 12	7.263.946,99	100%	7	7	7	7	7
COORD.OB.V.PUBLI MANT	1	13.917.551,22	11	5.470.985,51	39%	1				1
MOVILIDAD SOSTENIBLE	4	8.184.478,18	11	No consta	No consta					2
OBRAS DE INFRAESTRUCTURA	1	13.201.556,55	11	13.201.556,55	100%					1
OF.AYUDA TÉC.PYTOS.EUROP.	4	6.860.281,59	4 y 9	5.155.430,55	75%	1				2
PLAYAS.CAL.ACUST.AIRE	1	50.000,00	14	No consta	No consta					
COMERCIO Y ABASTECIM.	3	2.442.051,55	4	1.197.552,50	50%	1	3			2
IGUALDAD Y POLIT.INCL.	1	377.615,11	1,2,9	377.615,11	100%	1	1	1	1	1
TOTAL FICHAS CAP 6	22	52.297.481,19	4,7,9,11,12,14	32.667.087,21	62,5%	11	11	8	8	4
TOTAL FICHAS CAP 2,4 Y 6	277	261.121.364,81	Todos	111.736.032,66	43%	113	93	73	46	68

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



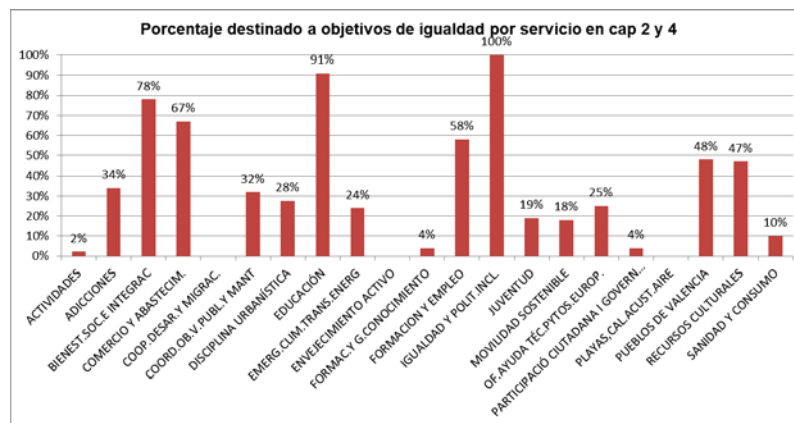
En el quadre anterior es pot veure el resum del contingut de les fitxes de sol·licitud de despesa per aplicació pressupostària que s'han analitzat per cada servei gestor i, encara que s'han analitzat més de les contemplades en aquest quadre, no consten els resultats ací ja que la seua sol·licitud no contenia més informació rellevant per a esta anàlisi.

Cal comentar que no tots els serveis han emplenat per complet tot el requerit en la fitxa, la qual cosa ha dificultat en molts casos l'extracció de dades per a una anàlisi més àgil i fidel al desitjable. Hi ha disparitat en la qualitat de les fitxes de sol·licitud i es detecta una important bretxa de coneixement en l'aplicació de l'enfocament de gènere en alguns serveis que no han sigut capaços de detectar i, per tant, vincular el seu objecte de la despesa a objectius d'igualtat, sent que tenen una important rellevància per al foment de la igualtat de dones i homes, per la qual cosa el pressupost destinat a això seria major. Estes serien qüestions a millorar per al pròxim exercici.

Del quadre anterior es poden extraure els següents resultats més significatius i recordant que únicament s'han analitzat les fitxes dels 22 serveis gestors que han lligat el seu pressupost a algun objectiu d'igualtat en l'aplicació SEDA.

Sobre els capítols 2 i 4:

- Es destina a objectius d'igualtat un **38% del total de la despesa** global sol·licitada, és a dir, un total de **79.068.945,45 euros**, sent aquesta xifra probablement superior ja que alguns serveis no han especificat el percentatge destinat a igualtat del total de la seua aplicació en l'apartat III de la fitxa de sol·licitud.
- Per serveis, els **percentatges destinats a objectius d'igualtat** quedarien repartits de la següent manera:



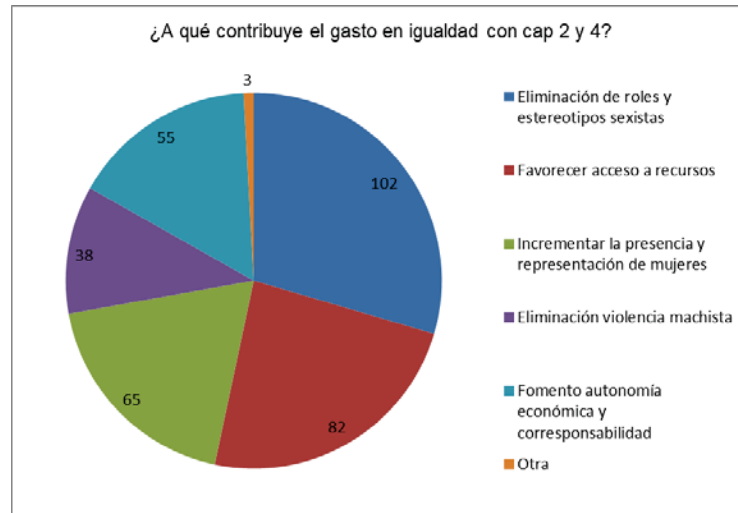
Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



En primer lloc es troba el Servei d'Igualtat i Polítiques inclusives, que destina el 100% de la seua despesa, seguit del Servei d'Educació, que destina el 91% del seu pressupost, continuant amb el Servei de Benestar Social i Integració, que destina un 78% a objectius d'igualtat i del Servei de Comerç i Proveïment amb un 67%.

- **A què contribuïxen** els diferents serveis a la igualtat de dones i homes a través del seu pressupost en els capítols 2 i 4?



El pressupost es preveu que contribuïska, per ordre de major a menor, a l'eliminació de rols i estereotips sexistes, a afavorir l'accés i distribució dels recursos, a fomentar la presència i representació de dones, al foment de l'autonomia econòmica de les dones i la corresponsabilitat i a l'eliminació de la violència de gènere i masclista.

Sobre el capítol 6:

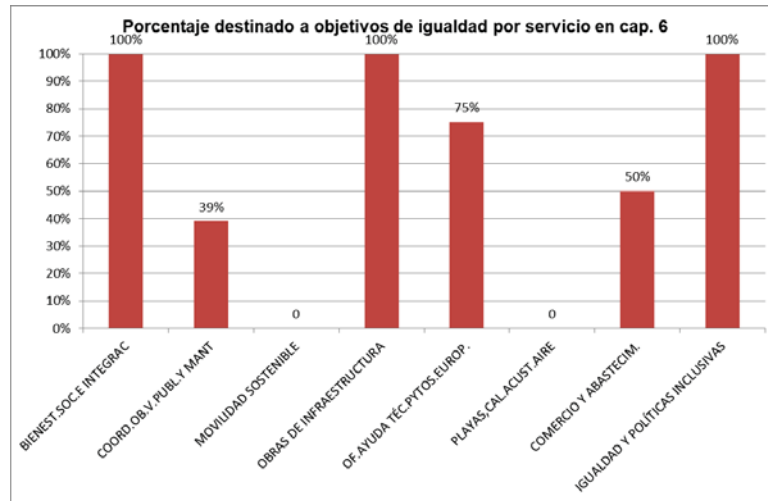
- A través del capítol 6 es destina a objectius d'igualtat un **62,5% del total de la despesa sol·licitada** segons les fitxes d'aplicacions pressupostàries analitzades, ascendint la xifra a un total de **32.667.087,21 euros**, sent aquesta probablement superior ja que alguns serveis no han especificat el percentatge destinat a igualtat del total de la seua aplicació.
- Per serveis, els **percentatges destinats a objectius d'igualtat** quedarien repartits de la següent manera:

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TÉCNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665

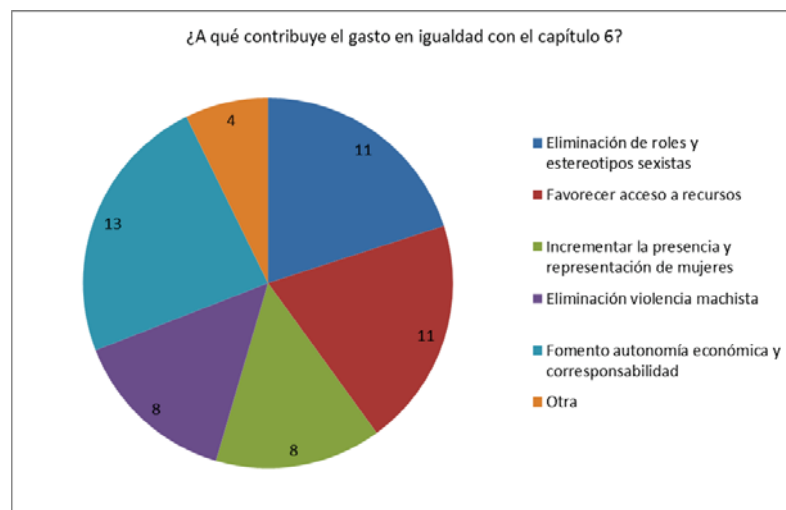


AJUNTAMENT DE VALÈNCIA
SERVICI D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES



Els servicis d'Obres d'Infraestructura, d'Igualtat i Polítiques inclusives i de Benestar Social i Integració destinen el 100% de la seua despesa del capítol 6 a objectius d'igualtat, seguits de l'Oficina d'Ajuda tècnica a Projectes europeus, que destina un 75%, de Comerç i Proveïment amb un 50% i de Coordinació d'Obres Públiques i Manteniment. Els Servicis de Mobilitat sostenible i de Platges, qualitat acústica i de l'aire van vincular la seua despesa a objectius d'igualtat en SEDA, però en la fitxa no han especificat el percentatge.

- **A què contribuïxen** els diferents servicis a la igualtat de dones i homes a través del seu pressupost en el capítol 6?



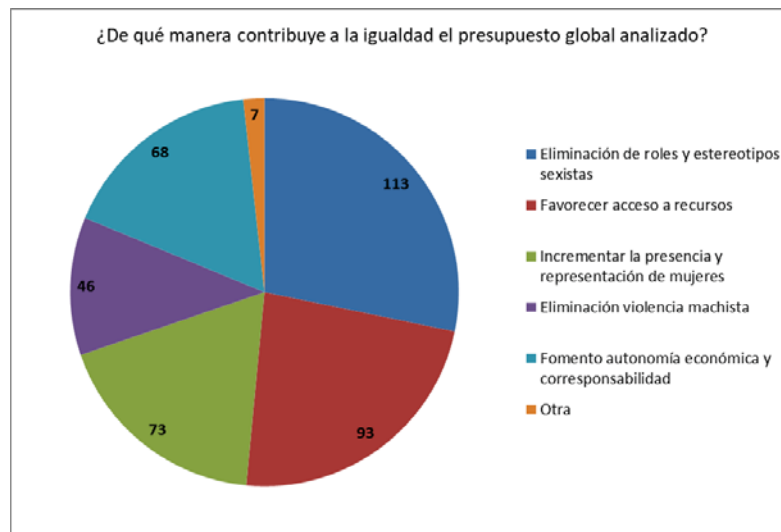
Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



El pressupost es preveu que contribuïska, per ordre de major a menor, al foment de l'autonomia econòmica i a mesures de corresponsabilitat, en segon lloc i per igual a l'eliminació de rols i estereotips sexistes i a afavorir l'accés i distribució dels recursos, seguit de l'eliminació de la violència de gènere i masclista i a incrementar la presència, la representació i la visibilitat de dones.

Per tant, la contribució global a la igualtat del pressupost analitzat en les fitxes de sol·licitud dels capítols 2- 4 i 6 seria la següent:



El pressupost es preveu que contribuïska, per ordre de major a menor, a eliminar rols i estereotips sexistes, a afavorir l'accés i distribució dels recursos, a incrementar la presència i la representació de dones, al foment de l'autonomia econòmica de les dones i la corresponsabilitat i a l'eliminació de la violència de gènere i masclista.

Les **accions** amb les quals els servicis han dit que s'implementaran les mesures d'igualtat amb els **capítols 2 i 4** varien, òbviament en funció del servici, i es resumixen a grans trets en les següents:

- Campanyes de sensibilització i difusió realitzant un ús no sexista del llenguatge.
- Formació en centres educatius i de persones majors
- Introducció de la perspectiva de gènere en el transport, mobilitat, iconografia i publicitat. Compliment de TRLOTUP.
- Subvencions de concurrència competitiva i nominatives.
- Contractacions i licitacions.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



- Projectes educatius, menjadors escolars, xec escolar.
- Residències artístiques. Promoció de la igualtat en l'accés a la cultura. Incorporació de mesures d'igualtat segons l'article 26 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Contractacions de servicis, tallers, activitats culturals, artístiques, formatives, divulgació en mitjans de comunicació i xarxes, difusió i dissenys de campanyes, atencions psicològiques individuals i grupals.
- Creació de recursos municipals i/o suports econòmics que afavorisquen la descentralització i la participació ciutadana.
- Sol·licituds amb enfocament de gènere i compliment de la Guia per a la igualtat de dones i homes-Next Generation València (Etiqueta violeta), aprovada per Junta de Govern Local el 29 d'abril de 2022.
- Activitats dirigides al lideratge de dones, el seu apoderament i formació en competències.
- Contractació de servicis que establisquen espais i fomenten activitats i projectes en els barris d'informació, formació i sensibilització sobre l'alimentació saludable i sostenible i el vincle amb el territori que fomenten el diàleg de sabers intergeneracional i la recuperació del patrimoni biocultural i culinari col·lectiu amb una perspectiva de gènere i corresponsabilitat.
- Formació a personal empleat públic en violència de gènere, assetjament, sensibilització en gènere, plans d'igualtat, informes d'impacte de gènere, gènere i salut, gènere i urbanisme.
- Actuacions formatives per a l'apoderament, la millora de l'ocupabilitat i el manteniment de les dones en el mercat laboral.
- Convocatòries de premis, certàmens, concursos.
- Millores per al foment de la seguretat en dones en la mobilitat: parades a demanda.
- Millores en la mobilitat: major freqüència de transport públic.
- Activitats amb enfocament de gènere, clàusules socials i formació.
- Facilitar l'accés en condicions d'igualtat a unes adequades infraestructures higiènica sanitàries.
- Estudis i disseny de projectes amb enfocament de gènere. Convenis amb universitats.

- I el resum de l'as **acciones** amb les que els servicis han dit que s'implementaran les mesures d'igualtat amb el **capítol 6** es podrien resumir en les següents:

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



- Facilitar i afavorir la mobilitat per a vianants, l'accessibilitat i la seguretat, així com el foment de la socialització i la convivència.
- Perspectiva de gènere en urbanisme, mobilitat, iconografia.
- Projectes d'urbanització amb enfocament de gènere: millora de la mobilitat per a vianants i la creació de noves places i zones per a l'estada especialment en entorns escolars i de mercats.
- Construcció d'un centre de dia i d'una Escola Infantil.
- Construcció d'un Centre d'Ocupació i Formació.
- Millorar els accessos a pàrquings de mercats.
- Obra i creació d'espai per al mercat de productes agroalimentaris i tradicionals.
- Projecte del Nou Espai Dones i Igualtat per a l'atenció directa a víctimes de violència de gènere i per a dones en general.

4.2.3. Pressupost sense analitzar.

A més dels 22 servicis sobre els quals s'ha basat aquesta anàlisi de les seues fitxes perquè han vinculat en l'eina SEDA la seua despesa a algun o alguns objectius d'igualtat i sent conscients que poden quedar servicis el pressupost dels quals no s'ha analitzat per no vincular-ho a objectius d'igualtat en esta eina, s'ha realitzat un mostreig succint de 101 fitxes de sol·licitud de despesa de 6 servicis que són responsables d'alguna o algunes accions incloses en el Pla Marc d'Igualtat entre dones i homes, constatant-se que, en tres d'ells, sí que associen la despesa a objectius d'igualtat, emplenen l'apartat III de valoració de l'impacte de gènere i destinen un percentatge dels seus pressupostos a les accions corresponents de les quals consten com a responsables en el propi Pla Marc, per la qual cosa el pressupost municipal que es destina al foment de mesures d'igualtat s'incrementaria. En la resta de les fitxes dels altres 3 servicis no associen la despesa a cap objectiu d'igualtat.

Per tant, del pressupost general per a l'exercici 2023, que ascendix a 1.042.869.604,42 euros, s'ha vinculat a objectius d'igualtat un 10,9%. I si es pren com a referència únicament l'import destinat a les partides per als capítols 2, 4 i 6, que ascendix a 581.932.807,76 euros en total, el percentatge que s'ha lligat a objectius d'igualtat suposa un 19,5%, i del 80,50% restant del pressupost que no s'ha pogut comptabilitzar per a este informe, hi ha també un percentatge vinculat a objectius d'igualtat però lamentablement no

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



es pot conèixer exactament l'import si els servicis no segueixen les normes que es dicten per a això amb la finalitat de poder realitzar una anàlisi més completa.

5. RESULTATS DE L'AUTOAVALUACIÓ REALITZADA PELS SERVICIS

Tal com s'ha exposat anteriorment, amb data 11 de juliol de 2022 es remet per Nota interior des d'Intervenció de Comptabilitat i Pressupostos als diferents servicis gestors, la *Instrucció conjunta de la Delegació d'Hisenda i Igualtat per a l'anàlisi, des de l'enfocament de gènere i la consecució dels objectius d'igualtat en les peticions dels diferents servicis*, en la qual estos havien d'emplenar un senzill qüestionari que contenia 11 ítems a avaluar per a conèixer el grau d'implementació de la transversalitat del principi d'igualtat de dones i homes en el seu si, prèviament a l'elaboració del pressupost.

Les preguntes a les quals havien de donar resposta assenyalant SÍ o NO únicament eren les següents:

1. S'utilitza llenguatge no sexista en els documents, materials audiovisuals, iconografia, senyalística, campanyes, correus electrònics, etc... tant en comunicacions internes com externes.
2. Recull informació desagregada per sexe a través dels seus procediments, tràmits, activitats,... (instàncies per a ajudes, subvencions, llicències, concursos, premis, processos selectius, en procediments sancionadors, inspeccions, participants en activitats, etc).
3. Consulta fonts estadístiques (inclosa l'Oficina d'Estadística Municipal) per a l'obtenció de dades desagregades per sexe dins del seu àmbit d'actuació.
4. Ha realitzat informes d'impacte de gènere.
5. Incorpora criteris per al foment de la igualtat de dones i homes en procediments oberts a la ciutadania (subvencions, pressupostos participatius, etc.)
6. Inclou indicadors quantitatius i qualitius per al seguiment i l'avaluació de les seues activitats a partir de dades desagregades per sexe.
7. Introduïx accions positives que fomenten la visibilitat, la participació o la contractació de dones en els àmbits on estes es troben infrarepresentades.
8. Fa sempre referència, en el seu marc normatiu, a la legislació vigent d'igualtat de dones i d'homes.
9. És responsable d'alguna acció o accions del Pla marc d'Igualtat entre dones i homes. (Indica, si escau, el número de l'acció o accions corresponents en "Si")

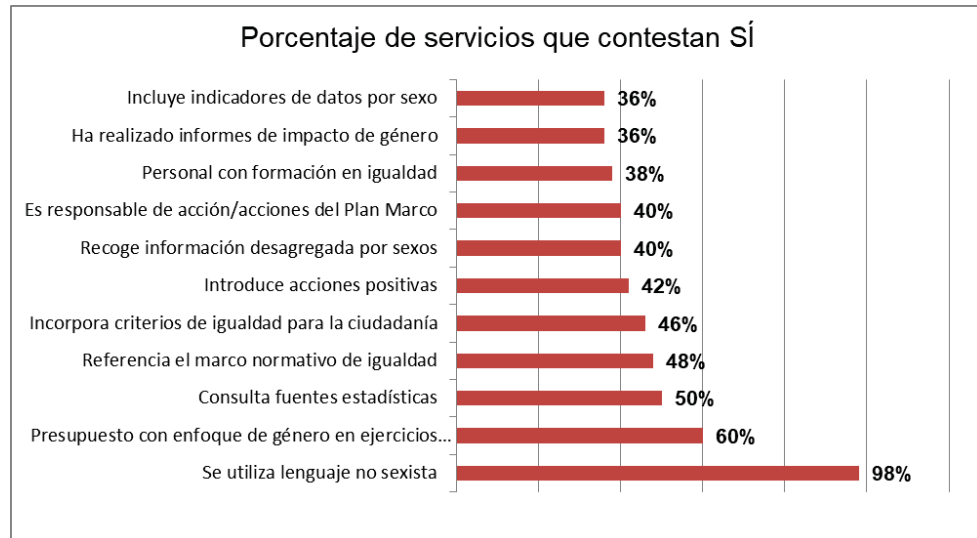
Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



- 10. Ha elaborat el pressupost amb enfocament de gènere en exercicis anteriors.
- 11. Disposa d'alguna persona amb formació específica en "Informes d'impacte de gènere" o en "Pressupostos amb enfocament de gènere".

Del total de 93 servicis adscrits a les diferents secretaries als quals se'ls va remetre la instrucció d'autoavaluació, han emplenat el qüestionari un total de 50, que suposen un 54%, dels quals es poden extraure els següents resultats:



En la gràfica anterior es pot veure el percentatge de servicis que afirmen que implementen en el seu si les respectives qüestions que facilitariguen la transversalitat del principi d'igualtat de dones i homes, destacant l'ús del llenguatge no sexista com el més implementat en el si de l'Ajuntament en un 98% dels servicis, ja que es disposa d'un reglament d'obligat compliment a aquest efecte i, en segon lloc, la realització del pressupost amb enfocament de gènere, que un 60% dels servicis afirma realitzar, existint també normativa sobre este tema, encara que això no s'ha pogut constatar en aquest informe degut a la baixa participació de servicis que ho han elaborat seguint les normes i instruccions al respecte. D'estes dades es desprén la necessitat de comptar amb una normativa d'obligat compliment que ajude a aplicar la transversalitat del principi d'igualtat de dones i homes al si de l'Ajuntament de València.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TÉCNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTIQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA
 SERVICI D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES

NOMBRE DEL SERVICIO	Lenguaje no sexista	Información desagregada	Fuentes estadísticas	Realiza IIG	Criterios para ciudadanía	Incluye indicadores	Acciones positivas	Marco normativo de igualdad	Acciones Plan marco	Presupuesto con enfoque de género	Personal con formación
Auditoria Integral	SI	SI	SI	NO	NO APLICA	NO	SI	SI	NO	NO APLICA	NO
Coordinación obras y mantenimiento de Infraestructuras en la vía pública	SI	NO	NO	NO	SI	NO	NO	SI	NO	SI	NO
Devesa-Albufera	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
Disciplina urbanística	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
Emprendimiento e innovación económica	SI	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	SI(3)	SI	NO
Evaluación de servicios	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
Servicio de gabinete de comunicación-OPAO	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI(2)	NO	NO
Oficina administrativa de la Intervención general municipal	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	SI	NO	SI	NO
Juventud	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI*	SI*(8)	SI	SI
Mobilitat sostenible	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	NO	SI(4)	SI	SI
Sanitat i Benestar animal	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI(3)	SI	SI
Ciclo Integral del agua	SI	NO	NO	NO	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO
Oficina de la Delegación de protección de datos personales	SI	NO	NO	NO	NO APLICA	NO	SI	SI	NO	NO	NO
Planajament	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI*(1)	SI	SI
Playas, calidad acústica y del aire	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	SI
Recursos culturales	SI	NO	NO	SI	SI	NO	SI	NO	SI(2)	SI	NO
Adiccions	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI	NO	S	SI(3)	NO
Secretaría General	SI	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	SI
Asesoramiento Urbanístico	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI
Asesoría Jurídica	SI	NO	NO	SI	NO	NO	N/C	NO	NO	NO	NO
Cementerios	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO
Formación y Gestión del conocimiento	SI	SI	SI	NO	NO OPERA	SI	SI	SI	SI	SI	NO
Licencias Urbanísticas	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
Sociedad de la Información	SI	NO APLICA	NO	NO	NO APLICA	NO	NO APLICA	NO	NO	NO	NO
Igualdad y Políticas Inclusivas	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Cooperación	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI(4)	SI	SI
Educación	SI	NO	NO	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI
Envejecimiento Activo	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI
Gestión del centro histórico	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI	NO	NO	SI	SI
GTE Catastral	SI	N/C	N/C	N/C	N/C	N/C	N/C	N/C	N/C	N/C	NO
Innovación	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
Inspección Municipal	SI	NO	SI	SI	NO	NO	SI	SI	NO	NO	NO
Inspección, Tributos y rentas	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	SI
Jardines Sostenibles	SI	NO	NO	NO	SI	NO	NO	SI	NO	NO	SI
Obras de Infraestructuras	SI	NO	NO	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI
Bienestar Social e Integración	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Pobles de València	SI	NO	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI
Turismo	SI	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
Descentralización	SI	NO	SI	NO	SI	NO	NO	SI	SI(6)	SI	SI
Comercio y Abastecimiento	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI
Coordinación Tributaria	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
Gestió d'Emissions i Recaptació (GER)	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
Gestió Tributaria Específica- Actividads econòmiques	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	SI
Oficina de Responsabilidad Patrimonial	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO
Acción Cultural	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
Formación y ocupación	SI	SI	NO	NO	SI	NO	NO	NO	SI(9)	SI	NO
Jurado Tributario	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI(3)	SI	NO
Actividades	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
Protocolo	SI	NO	SI	NO	N/C	NO	NO	SI	NO	NO	SI
Emergència climàtica i Transició energètica	SI	NO APLICA	NO	SI	SI	NO	SI	SI	NO	NO	NO

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



6. RESUM DELS PRINCIPALS RESULTATS.

Es resumixen ací els principals resultats obtinguts de l'informe:

- Respecte al pressupost del Capítol 1:
 - o Este es destina a 2.861 homes (53%) i a 2.536 dones (47%).
 - o Existixen àrees feminitzades i àrees masculinitzades, de manera que les dones se situen més en *Benestar i drets socials* (75,8%), Participació, drets i innovació democràtica (74,8%), *Desenvolupament innovador dels sectors econòmics i ocupació* (71,7%), així com *Alcaldia* (67,1%). I de les àrees masculinitzades, *Protecció Ciutadana* (que suposa el 35,3% del total de la plantilla) està formada per un 85% d'homes.
 - o Les dones constituïxen el 35,2% del funcionariat de carrera i el 69,4% del total de personal en situació d'interinitat.
 - o Les dones suposen el 65,1% del personal amb contracte laboral.
 - o Les desigualtats més evidents per sexe apareixen en els càrrecs de personal d'Oficis (93,9% d'homes i 6,1% de dones), personal de Seguretat Pública (85% d'homes i 15% de dones), personal Administratiu (19,4% d'homes i 89,6% de dones) i Direccions Superiors (68,8% d'homes i 31,3% de dones).
 - o Las dones ocupen majoritàriament el grup C2 amb un 28,5% del total, seguit del C1 amb un 18,5%, de l'A2 amb un 16,8% i de l'A1 amb un 15,1%.
 - o Del total de la massa salarial durant 2021, per cada 100 euros percebuts pels homes de la plantilla, les dones reben 75,4 euros i estes diferències no sols depenen del nombre d'homes, que és major, sinó de la diferent distribució per llocs i nivells, així com una distribució també desigual dels complements.
 - o Existix una diferència en la mitjana de retribucions de dones i homes de 6.698,3€ anuals, per la qual cosa per cada 100€ cobrats per un home com a mitjana, una dona de la plantilla cobra 85,1€.
 - o La bretxa salarial per raó de sexe en el conjunt de la plantilla ascendix als 14,9 punts percentuals (en retribucions anuals mitjanes) encara que existixen importants diferències en funció de l'àrea municipal.
 - o El 65,4% de sol·licituds de flexibilitat horària per cura de menors de 12 anys van ser realitzades per dones.
 - o Existix una major implicació de les dones en general, que també es reflectix en la plantilla municipal, en l'atenció a les cures de persones dependents i especialment de fills i filles.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTIQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



- Respecte al pressupost dels capítols 2 i 4:
 - o El pressupost vinculat a objectius d'igualtat en els capítols 2 i 4 ascendeix a 80.572.171,69 euros.
 - o S'ha incrementat per a 2023 en un 13,1% el pressupost amb objectius d'igualtat destinat als capítols 2 i 4 respecte de l'exercici 2022 i aquesta xifra suposa que un 16% del pressupost de despesa de 2023 destinat als capítols 2 i 4 està vinculat a objectius d'igualtat.
 - o Es destina major pressupost a l'objectiu 12 millora de les condicions de vida de les dones en situació de vulnerabilitat i el seu accés a recursos, a l'objectiu 11 avançar cap a la ciutat cuidadora, i a l'objectiu 3 apoderament de les dones i salut.
 - o Es destina a objectius d'igualtat un 38% de mitjana del total de la despesa global sol·licitada, amb grans diferències entre els servicis participants.
 - o El pressupost es preveu que contribuïska a l'eliminació de rols i estereotips sexistes, a afavorir l'accés i distribució dels recursos, a fomentar la presència i representació de dones, al foment de l'autonomia econòmica de les dones i la corresponsabilitat i a l'eliminació de la violència de gènere i masclista.

- Respecte al pressupost del capítol 6:
 - o El pressupost de despesa vinculada a objectius d'igualtat ascendeix a 33.210.111,22 euros.
 - o Si incrementa en un 10,4% respecte al pressupostat amb objectius d'igualtat per a l'exercici 2022 i suposa que un 41,5% del pressupost de despesa 2023 per al capítol 6, està lligat a objectius d'igualtat.
 - o El objectiu al qual s'assigna un major pressupost en aquest capítol és l'objectiu 11 avançar cap a una ciutat cuidadora i introduir la perspectiva de gènere en l'urbanisme, seguit de l'objectiu 12, amb inversions que milloren les condicions de vida de les dones en situació de vulnerabilitat i, en tercer lloc, la creació de recursos municipals i/o suports econòmics que afavorisquen la descentralització i la participació, objectiu 9.
 - o A través del capítol 6 es vincularia a objectius d'igualtat un 62,5% de mitjana del total de la despesa sol·licitada, encara que també amb grans diferències entre servicis.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTIQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA
SERVICI D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES

- o El pressupost es preveu que contribuiria, per tant, a l'eliminació de la violència de gènere i masclista, a incrementar la presència, la representació i la visibilitat de dones, al foment de l'autonomia econòmica i a mesures de corresponsabilitat, a l'eliminació de rols i estereotips sexistes i a afavorir l'accés i distribució dels recursos.

Cal tindre en compte que l'anàlisi referida al capítol 6 s'ha realitzat amb la informació que obra en el moment de l'elaboració d'aquest informe, ja que no es té la informació detallada ni completa de com s'atendran finalment les sol·licituds, així com les concernents a les fitxes de sol·licitud addicionals de diferents aplicacions pressupostàries dels capítols analitzats.

- En general, el pressupost dels capítols 2, 4 i 6, es preveu que contribuïska a eliminar rols i estereotips sexistes, a afavorir l'accés i distribució dels recursos, a incrementar la presència i la representació de dones, al foment de l'autonomia econòmica de les dones i la corresponsabilitat i a l'eliminació de la violència de gènere i masclista.
- S'ha analitzat un total de 277 fitxes de sol·licitud de despesa de les corresponents aplicacions pressupostàries dels capítols 2, 4 i 6 de 22 servicis gestors.
- El pressupost vinculat a objectius d'igualtat per a 2023 s'ha incrementat en un 11,8% respecte al de 2022 i suposa que un 19,5% del pressupost de despesa 2023 per als capítols 2, 4 i 6 estaria lligat a objectius d'igualtat, encara que probablement estos percentatges són majors perquè no tots els servicis han assenyalat els objectius d'igualtat en l'eina SEDA i/o han emplenat per complet l'apartat III de la fitxa de sol·licitud de la despesa de l'aplicació pressupostària corresponent.
- Del pressupost general per a l'exercici 2023, que ascendix a 1.042.869.604,42 euros, únicament s'ha vinculat a objectius d'igualtat un 10,9%. I si es pren com a referència sol l'import destinat als capítols 2, 4 i 6, que ascendix a 581.932.807,76 euros en total, el percentatge que s'estaria lligat a objectius d'igualtat suposa un 19,5%.
- El resultat de l'autoavaluació llança que la majoria dels servicis que han participat fan un ús no sexista del llenguatge, en menor proporció que realitzen el pressupost amb enfocament de gènere i que la meitat consulta fonts estadístiques per a l'obtenció de dades desagregades per sexe.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



7. CONCLUSIONS I RECOMANACIONS

Per a l'Ajuntament de València la igualtat de dones i homes suposa una responsabilitat en tant que les xifres oficials mostren el grau de desigualtat real en el qual encara es troben les dones malgrat els avanços reeixits. Per tant, des de l'exercici de la responsabilitat de l'ajuntament com a administració pública, s'incorpora de manera transversal el principi d'igualtat de dones i homes en este cas a través dels pressupostos amb enfocament de gènere. La transversalitat és la base d'actuació dels pressupostos amb enfocament de gènere i es troba fonamentat en el Pla Marc d'igualtat entre dones i homes.

Entre les principals conclusions a les quals s'ha arribat en l'actual procés d'implementació dels pressupostos amb enfocament de gènere a l'Ajuntament de València són, que la identificació de l'impacte de gènere en el pressupost requereix d'una continuïtat així com de la incorporació de nous servicis i un aprofundiment en la formació de continguts per al personal amb la qual obtindre realment una mirada amb enfocament de gènere transformadora.

L'Ajuntament continua amb els processos formatius en igualtat de gènere a través dels itineraris de formació, la qual cosa facilita al personal comptar amb eines per a generar una altra mirada i influir en les seues decisions de planificació i definició del pressupost.

Es pot observar com la formació en llenguatge inclusiu i no sexista es complix per un percentatge molt ampli de la plantilla i que, de fet, és el que manifesten la majoria de servicis en l'autoavaluació. És un objectiu prioritari des de fa anys la formació en este àmbit. A més des del Servei d'Igualtat i Polítiques Inclusives es realitza la correcció dels documents que els servicis remeten. És necessari que qualsevol document que emane de l'Ajuntament complisca amb el Reglament Municipal per a l'ús no sexista del Llenguatge aprovat pel Ple el 25/11/2011 i publicat en BOP el 14/01/2012. Continuant amb el compliment d'esta norma i en llaures a la permanent formació del personal se va publicar un "Vocabulari Bàsic: Treballem amb un llenguatge igualitari i inclusiu", aprovat per Junta de Govern Local el 18/01/2019, estant a la disposició del personal.

La invisibilitat de les dones en el llenguatge i en les imatges, en la iconografia i senyalística, en les seues representacions en els espais públics, és una extensió de la invisibilitat de la seua presència i una menysvaloració de la seua aportació en general a la societat. Analitzant els diferents servicis ens trobem un dèficit d'estudis de la situació de les dones i homes en relació amb el seu àmbit d'actuació. La seua resposta pot trobar-se en què una part important del funcionariat percep les actuacions com a neutres al gènere, la

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



qual cosa es coneix com a “ceguesa de gènere” i creu que la seua àrea de treball no perjudica ni beneficia a dones ni a homes o no d'una manera desigual. És important fer veure que totes les polítiques, programes, projectes, actuacions, etc. afecten en primera o última instància a la ciutadania, i les dones i els homes mantenen situacions de partida diferents i desiguals a conseqüència de la jerarquització de les funcions del rol de gènere. Això només serà objectivable a partir d'estudis amb enfocament de gènere en els propis servicis. Amb això es podrà establir un pressupost concorde a les necessitats detectades i no a idees preconcebudes i estereotipades.

Una altra actuació que hauria d'estudiar-se seria establir estratègies que faciliten l'obtenció de dades desagregades per sexe. Concretament en aquesta actuació es pot observar un avanç respecte als resultats obtinguts en anys anteriors.

La reflexió quant a l'ús del pressupost amb enfocament de gènere oferix als Servicis la possibilitat de buscar estudis que analitzen la influència en dones i homes de les seues actuacions i sobretot la necessitat de desagregar les dades amb els quals compten per sexe. És necessari incidir en estos aspectes amb el suport adequat, perquè en futures planificacions detecten la incidència al gènere del seu pressupost de forma més encertada.

El Servici d'Igualtat i Polítiques Inclusives ha posat a la disposició del personal de l'Ajuntament València, en documentació corporativa, un manual per a l'elaboració d'informes d'impacte de gènere que una vegada realitzat i davant les seues conclusions, pot ser utilitzat com a eina de decisió d'assignació de pressupost, afavorint o implementant en primer lloc tots aquells plans, programes i projectes en general que per la seua implicació i afeció a les persones, són capaces de corregir les desigualtats existents entre dones i homes, principi de treball assumit per l'Ajuntament de València.

A este efecte, es faciliten algunes qüestions bàsiques que caldria tindre en compte a l'hora d'analitzar i/o planificar la despesa:

- Totes les accions que tenen com a destinatàries o com a beneficiàries a persones, són susceptibles de generar impacte de gènere.
- En els informes d'impacte de gènere que han d'acompanyar als processos selectius per a l'accés a la funció pública hauria de quedar reflectida la normativa general i/o específica respecte a accions positives en favor de la incorporació de dones, sobretot per a l'accés als llocs d'àrees més masculinitzades, així com analitzar i deixar constància de les taxes d'activitat, ocupació i atur, per sexe, en les diferents titulacions exigides en totes elles, encara que es tracte d'accés a àrees que estan feminitzades, per a conèixer si l'impacte

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



realment preveu un equilibri en les bretxes de gènere detectades o si, per contra, es podrien perpetuar o agreujar estes bretxes.

- Els programes i projectes que consideren la creació de centres d'educació infantil, centres de dia, ús de centres educatius fora de l'horari escolar, ajudes per a menjadors escolars, etc...faciliten el treball de cures que, majoritàriament recau sobre les dones, per la qual cosa tenen un impacte positiu.

- Els programes i projectes que faciliten l'accés a recursos com l'habitatge, l'ocupació, recursos econòmics, els que impliquen descentralització de recursos municipals, incidixen favorablement sobre la vida de les dones, per la qual cosa tenen un impacte positiu. En este sentit, cal tindre en compte la bretxa digital de gènere perquè les dones de qualsevol edat puguen disposar de les mateixes oportunitats en la seua relació, gestions i tràmits amb l'administració, perquè això no supose un desavantatge en la seua participació plena i en els seus drets com a ciutadana.

- Els programes i projectes que promouen la participació de les dones i fomenten la seua presència en àmbits de presa de decisions i la governança, tenen una incidència positiva respecte a la igualtat de dones i homes.

- Els projectes que promouen i faciliten la mobilitat urbana universal i accessible tenen una incidència positiva respecte a la igualtat de dones i homes, ja que solen ser les dones els qui fan més ús del transport públic i els qui invertixen més temps en els desplaçaments.

- Els programes i projectes que faciliten la proximitat en l'accés i el gaudi d'espais i equipaments públics d'oci, incidixen de manera favorable en la vida de les dones.

- Els programes i projectes que col·laboren en l'eliminació de bretxes de gènere, en general, incidixen de manera favorable i directa en la igualtat de dones i homes.

- Seria necessari que tots els dissenys de projectes, estudis i programes es realitzen amb enfocament de gènere.

- Es recomana protocol·litzar la recollida de dades desagregades per sexe en tots els programes i projectes proposats i dirigits a la ciutadania, concorde a l'article 20 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, així com la utilització d'indicadors de gènere per a poder realitzar un seguiment, avaluació i valoració dels programes i projectes amb enfocament de gènere.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



- Respecte a les campanyes de difusió, es recomana destacar de quina manera cada programa o cada projecte és susceptible d'afavorir la igualtat de dones i d'homes, amb la finalitat d'informar la ciutadania posant al seu torn en valor la importància de la integració de l'enfocament de gènere.

8. PROPOSTES DE FUTUR

Per a consolidar el procés iniciat, ampliant el seu abast i resultats a cada vegada més Servicis municipals, caldria dur a terme les següents propostes:

1. Sistematitzar una metodologia per al procediment de recollida i de dades mitjançant l'eina economicofinancera SEDA i altres eines municipals que faciliten realment la recollida i l'obtenció de les dades per a una posterior anàlisi d'una manera més senzilla i ràpida i implicar en el procés d'anàlisi del pressupost amb enfocament de gènere a tots els servicis municipals.
2. Continuar amb la formació en transversalitat del principi d'igualtat de dones i homes i l'enfocament de gènere com a metodologia d'anàlisi i com a un element fonamental de la reorientació de les polítiques d'igualtat de l'Ajuntament, concretament la formació per a l'elaboració de pressupostos amb enfocament de gènere. És essencial involucrar a les caporalies de Servici, i especialment formar al personal que realitza la gestió administrativa dels Servicis i maneja els pressupostos i el personal tècnic que coneix la matèria competencial, sent necessari unir tots dos perfils per als pressupostos amb enfocament de gènere.
3. Continuar desenvolupant l'itinerari formatiu per a dotar de competències transversals per a la igualtat de dones i homes, al personal dels Servicis tenint en compte una formació específica sobre indicadors de gènere i avaluació d'impacte de gènere de les polítiques públiques.
4. Complir amb la normativa i amb les instruccions i normes proporcionades respecte a l'elaboració del pressupost perquè este incloga l'enfocament de gènere. L'enfocament de gènere ha de ser un criteri bàsic a l'hora de la presa de decisions per a la distribució del pressupost municipal des de l'àmbit polític.
5. Seria convenient incorporar la valoració de l'impacte de gènere també sobre la despesa executada i no únicament sobre el pressupostat, així com sobre els ingressos.
6. Reforçar la normativa municipal d'obligat compliment per a la implementació efectiva de la transversalitat del principi d'igualtat de dones i homes en el si de l'ajuntament.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	TRINIDAD MORENO COBOS	03/11/2022	ACCVCA-120	11592952614697855142 2155498712338311282
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	03/11/2022	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665