



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA
SERVICI D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES

Id. document: RF7E H3+a Awp2 tTEB grYp MhY3 gLU=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

**INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO
DEL PRESUPUESTO MUNICIPAL 2023**

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



Índice

1. INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES	3
2. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA	10
3. EL CONTEXTO: MUJERES Y HOMBRES EN LA CIUDAD DE VALÈNCIA	13
4. ANÁLISIS DEL PRESUPUESTO MUNICIPAL PARA EL EJERCICIO 2023.	21
4.1. ANÁLISIS DE LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO DE VALÈNCIA CAPÍTULO 1.	24
4.2. ANÁLISIS DEL PRESUPUESTO EN LOS CAPÍTULO 2- 4 Y 6.	40
4.2.1. Análisis según los objetivos de igualdad en la aplicación SEDA.....	40
4.2.2. Análisis de las fichas de solicitud del gasto.....	50
4.2.3. Presupuesto sin analizar.	59
5. RESULTADOS DE LA AUTOEVALUACIÓN REALIZADA POR LOS SERVICIOS.....	60
6. RESUMEN DE LOS PRINCIPALES RESULTADOS.....	63
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	66
8. PROPUESTAS DE FUTURO	69

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. INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES

El presente informe cumple con el compromiso adquirido por el Ayuntamiento de València de trabajar para conseguir unos presupuestos municipales con enfoque de género, materializado en la Instrucción para su implantación progresiva aprobada por acuerdo de Junta de Gobierno Local de fecha 20 de julio de 2018.

Se parte de la premisa de que toda acción presupuestaria, ya sea de ingreso o de gasto, tiene impacto de género, es decir, tiene la posibilidad de impactar de manera diferente en las personas según sea su sexo. Bien a través de los bienes o servicios prestados, bien a través de efectos indirectos como el empleo generado, el uso potencial del espacio público, la afectación a los horarios y a los diferentes usos del tiempo de la población, entre otros elementos, cualquier intervención financiada por un presupuesto público tiene un impacto diferenciado en mujeres y hombres y tiene también el potencial de contribuir a la igualdad (o, por el contrario, a incrementar o perpetuar desigualdades).

Los presupuestos municipales son la principal herramienta de materialización de las políticas públicas y, como tales, generan un impacto en la sociedad y abordan problemáticas, necesidades, demandas e intereses de la ciudadanía, que está conformada por mujeres y por hombres prácticamente al 50%. Son una herramienta estratégica para evaluar la eficacia y la eficiencia de las políticas municipales y permiten implementar y evaluar las políticas públicas de igualdad. Son más eficaces en la medida en que producen el efecto deseado de llegar a toda la población teniendo en cuenta las diferentes necesidades y constituyen un enfoque innovador, además de suponer una oportunidad para producir un verdadero cambio social.

La experiencia de la introducción del enfoque de género en los presupuestos municipales se inició en el presupuesto del año 2019 con la participación de 7 servicios municipales, midiendo la incidencia directa, indirecta o sin incidencia identificable sobre la igualdad de mujeres y hombres de los programas de gasto de los capítulos 2 y 4, por considerarlos con mayor incidencia directa en las personas, así como los objetivos de igualdad que se asocian a dicho gasto. En el presupuesto de 2020 se adicionaron 4 servicios más, siendo un total de 11 y en 2021 participaron 20 servicios, además de que se amplió dicho análisis al capítulo 6, impulsado por el avance hacia el concepto de Ciudad Cuidadora que ha supuesto la aprobación del Decreto Legislativo 1/2021, de 18 de junio, del Consell de aprobación del texto refundido de la Ley de ordenación del territorio, urbanismo y paisaje (en adelante TRLOTUP) que incluye un Anexo XII sobre "Criterios y reglas para la planificación con perspectiva de género". La idea central de estos criterios es el urbanismo

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



para las personas. En el presupuesto para 2022 se analizaron ya, por tanto, los capítulos 2, 4 y 6 y participaron 22 servicios municipales.

Con el fin de consolidar el proceso de incorporación del enfoque de género en los presupuestos municipales y ampliar su alcance y resultados a cada vez más servicios municipales, se han tenido en cuenta las propuestas finales realizadas en el informe de 2022 y se reflejará en las propuestas de mejora del actual informe aquellas que siguen suponiendo una dificultad para la elaboración de los presupuestos con enfoque de género por parte de los servicios gestores, así como para la propia realización de este informe por parte del Servicio de Igualdad y Políticas inclusivas.

Para la elaboración del presente informe sobre el presupuesto 2023 se continuará con el análisis del capítulo 1, a través del informe realizado de la plantilla por la Oficina de Estadística, y de los capítulos 2, 4 y 6 del gasto y los objetivos de igualdad que se asocian a dicho gasto, aunque se ha modificado el apartado de valoración del impacto de género de las correspondientes fichas de solicitud - que mide ahora otros ítems diferentes a la incidencia directa, indirecta o no detectada-, y se ha solicitado a todos los servicios municipales la cumplimentación de una ficha de autoevaluación previa a la elaboración del presupuesto, cuyos resultados se detallarán más adelante.

El día 8 de junio de 2022 se reunió la Comisión para la incorporación del enfoque de género en el presupuesto municipal, estableciéndose un modelo de ficha común a cumplimentar por todos los servicios gestores para elaborar el presupuesto, incluyendo la perspectiva de género, así como una autoevaluación ex ante dirigida a dichos servicios como una forma de analizar con anterioridad a la redacción de las fichas en qué medida las actuaciones que se prevén realizar podrían influir de forma diferenciada en mujeres y en hombres.

La Junta de Gobierno Local, en sesión celebrada el día 8 de julio de 2022 aprobó las Normas de Elaboración del Presupuesto Municipal para 2023, en las que se recoge el procedimiento para la remisión de las solicitudes de presupuesto a través del Sistema Económico del Ayuntamiento de València, en adelante SEDA, así como el calendario para su ejecución.

Las solicitudes para el año 2023 debían ser formuladas según las premisas indicadas en dicho procedimiento, entre las que se incluye en el segundo apartado de las Normas el enfoque de género, literalmente se dice:

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



II. PRESUPUESTO CON ENFOQUE DE GÉNERO

II.1.- Servicios Municipales

En cumplimiento de lo dispuesto en la Instrucción relativa a la implantación progresiva de presupuestos municipales con enfoque de género en el Ayuntamiento de València, aprobada en virtud de Acuerdo de Junta de Gobierno Local de fecha 20 de julio de 2018 en el presupuesto 2023 los servicios deberán informar respecto al enfoque de género de sus aplicaciones presupuestarias.

II.2.- Solicitudes

La cumplimentación de las solicitudes deberá reflejar el impacto de género de acuerdo con el apartado 3 "EB. Igualdad de Género" del Anexo I.

II.3.- Elaboración del Informe del Impacto de género del Presupuesto Municipal 2023

La información registrada en SEDA será remitida al Servicio de Igualdad y Políticas Inclusivas a efectos de la elaboración por el mismo del Informe del Impacto de género del Presupuesto Municipal 2023.

II.4.- Colaboración del Servicio de Igualdad y Políticas Inclusivas

Se pone a disposición de los Servicios Municipales que así lo necesiten, el asesoramiento en esta materia, de las técnicas del Servicio de Igualdad y Políticas Inclusivas en orden a completar los requerimientos del sistema.

Las consultas se podrán realizar mediante correo electrónico a la dirección jserigualtat@valencia.es

Mediante Nota Interior de la Intervención de Contabilidad y Presupuestos de fecha 11 de julio de 2022, se remite a los diferentes servicios gestores, 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 diferentes servicios, que dice:

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



Id. document: RF7E H3+a Awp2 tTEB grYp MhY3 gLU=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA
SERVICI D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES



Id. Document: awsl vpwf 1G6L /0Na 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



Y que adjunta la Instrucción siguiente:

Id. document: RF7E H3+a Awp2 tTEB grYp MnY3 gLU=
CÓPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

INSTRUCCIÓN PARA LA EVALUACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO PREVIA A LA ELABORACIÓN DEL PRESUPUESTO MUNICIPAL.

Lucía Beamud Villanueva, Concejala de Igualdad y Políticas de género y LGTBI y Borja Sanjuán Roca, Concejal de Hacienda DISPONEN QUE:

La elaboración de presupuestos con enfoque de género es una herramienta para hacer visible los efectos diferenciados que las políticas de gastos y de ingresos tienen sobre mujeres y hombres, examinando cómo la distribución de los recursos afecta de manera diferenciada a unas y otros.

Los presupuestos elaborados con perspectiva de género tienen las siguientes ventajas:

- Son más eficaces en la medida en que producen el efecto deseado de llegar a toda la población teniendo en cuenta las diferentes necesidades.
- Son eficientes porque la asignación de los recursos se hace tras una planificación sistemática a partir de un diagnóstico, lo que permite utilizar recursos ajustados.
- Contribuyen a la transparencia presupuestaria, pues muestran claramente hacia quién están dirigidas las asignaciones presupuestarias (población/objetivo) y qué se gasta.
- Ayudan a evaluar las políticas públicas en función del impacto en la población beneficiaria.
- Cumplen con el principio de distribución y reparto equitativo propio del sistema democrático.
- Constituyen un enfoque innovador y suponen una oportunidad para producir un verdadero cambio social.

La aplicación práctica de la perspectiva de género en los presupuestos municipales exige un análisis previo a la elaboración de las fichas de solicitud del presupuesto, para lo que se debe cumplimentar el siguiente cuestionario, a modo de autoevaluación, marcando con una "X" la opción que proceda y remitirlo a presupuesto@valencia.es.

Se facilita al final una serie de recursos para la consulta que resultarán de utilidad para la elaboración del próximo presupuesto. No obstante, el Servicio de Igualdad y Políticas inclusivas está a disposición de los servicios gestores para el asesoramiento necesario a través del correo pmujer@valencia.es, indicando en el asunto "PEG + nombre del servicio" o por teléfono en las extensiones 2637 o 3519.

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

Nombre del servicio gestor:		
	SÍ	NO
Se utiliza lenguaje no sexista en los documentos, materiales audiovisuales, iconografía, señalética, campañas, correos electrónicos, etc... tanto en comunicaciones internas como externas.		
Recoge información desagregada por sexo a través de sus procedimientos, trámites, actividades,... (instancias para ayudas, subvenciones, licencias, concursos, premios, procesos selectivos, en procedimientos sancionadores, inspecciones, participantes en actividades, etc).		
Consulta fuentes estadísticas (incluida la Oficina de Estadística Municipal) para la obtención de datos desagregados por sexo dentro de su ámbito de actuación.		
Ha realizado informes de impacto de género.		
Incorpora criterios para el fomento de la igualdad de mujeres y hombres en procedimientos abiertos a la ciudadanía (subvenciones, presupuestos participativos, etc.)		
Incluye indicadores cuantitativos y cualitativos para el seguimiento y la evaluación de sus actividades a partir de datos desagregados por sexo.		
Introduce acciones positivas que fomentan la visibilidad, la participación o la contratación de mujeres en los ámbitos donde estas se encuentran infrarrepresentadas.		
Hace siempre referencia, en su marco normativo, a la legislación vigente de igualdad de mujeres y de hombres.		
Es responsable de alguna acción o acciones del Plan marco de igualdad entre mujeres y hombres. (Indica, si procede, el número de la acción o acciones correspondientes en "SI")		
Ha elaborado el presupuesto con enfoque de género en ejercicios anteriores.		
Dispone de alguna persona con formación específica en "Informes de impacto de género" o en "Presupuestos con enfoque de género".		


Id. document: RF7E H3+a Awp2 tTEB grYp MnY3 gLU=

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

RECURSOS PARA LA CONSULTA.

- [Documentos para la elaboración de informes de impacto de género](#) del Ajuntament de València.
- [Plan Marco de Igualdad entre mujeres y hombres.](#)
- [II Plan de Igualdad para Empleadas y Empleados del Ayuntamiento de València.](#)
- [Oficina Estadística del Ajuntament de València.](#)
- [Cifras y recursos estadísticos. Generalitat Valenciana.](#)
- [Sistema estatal de indicadores de género. Instituto de las Mujeres](#)
- [Mujeres en cifras. Instituto de las Mujeres.](#)
- [Indicadores de género. Guía práctica. Junta de Andalucía.](#)

NORMATIVA DE IGUALDAD.

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, de la Comunitat Valenciana.
- Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito 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. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

La integración de la transversalidad del principio de igualdad de mujeres y hombres permite mejorar la vida de las todas las personas porque al integrarlo en las políticas, programas y presupuestos implica un análisis ex ante del posible impacto sobre mujeres y hombres respectivamente, realizando los ajustes o reorientando las actuaciones para que su impacto sea equitativo y por lo tanto más justo.

La elaboración del Presupuesto Municipal con enfoque de género es una herramienta imprescindible para orientar las políticas públicas hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y evaluar los programas y procesos presupuestarios teniendo en cuenta las desigualdades que existen en la sociedad entre los sexos, reasignando, si fuera necesario, los recursos de una manera más equilibrada y justa, convirtiéndose así en un instrumento fundamental para aplicar la transversalidad del principio de igualdad de mujeres y hombres a las políticas generales, una estrategia adoptada ya por la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer celebrada en Pekín en 1995.

En cumplimiento de este compromiso, la Unión Europea ha hecho suyo el principio de transversalidad en el Tratado de Ámsterdam de 1997, en el que se recoge de manera explícita el compromiso de promover la igualdad de mujeres y hombres en todas las acciones y objetivos de la Comunidad Europea.

La introducción a nivel europeo de acompañar los presupuestos públicos con informes de impacto de género se asienta en el compromiso de la Unión Europea con la verdadera consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que queda claramente reflejado en el año 2016 con la aprobación del Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019 y que se concreta en el documento programático del European Institute for Gender Equality (EIGE), donde se articula como una de las prioridades para el trienio.



El Objetivo 5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas de la Agenda 2030, plantea los retos para la consecución de la igualdad y empoderamiento de las mujeres como una de las actuaciones prioritarias de la Comunidad Internacional. Entre dichas medidas, se encuentra el seguimiento a las asignaciones presupuestarias asignadas a las políticas y programas de promoción de la igualdad de mujeres y hombres que lleva a cabo ONU Mujeres.

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



Además, el Fondo Monetario Internacional (FMI), también ha reforzado en los últimos años su apuesta porque los gobiernos y entidades internacionales adopten este tipo de iniciativas en torno a la gestión presupuestaria y financiera, dirigidas a conseguir mayores cotas de igualdad entre mujeres y hombres, conscientes de que la igualdad es un requisito indispensable para favorecer y consolidar el crecimiento económico.

En este contexto, cobra especial relevancia el Presupuesto del Ayuntamiento de València, ya que es en el mismo donde se concretan las prioridades políticas, lo que conforma el ámbito idóneo para aplicar medidas que promuevan la igualdad de mujeres y hombres que equilibren las desigualdades entre sexos. De esta forma, la integración del enfoque de género en la planificación presupuestaria permitirá poner el acento en el análisis del impacto que las políticas públicas tendrán en mujeres y hombres y aplicar el enfoque de género en el procedimiento de elaboración del Presupuesto, con el fin de promover la igualdad entre los sexos.

El art. 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que “El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos.” Sin embargo, no se limita a establecer un principio general, sino que concreta su contenido, de la siguiente forma: “Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y **presupuestación** de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.”

En el ejercicio de las políticas públicas, el principio de igualdad entre mujeres y hombres debe estar presente en la toma de decisiones, destacándose su presencia en todo el proceso del ciclo presupuestario, en aras a la visibilización de los efectos diferenciados que las políticas de gastos y de ingresos tienen sobre mujeres y hombres, examinando cómo las distribuciones de los recursos inciden directamente sobre unas y otros, ofreciéndoles distintas oportunidades económicas y sociales.

En la legislación de la Comunidad Valenciana, el art. 4 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, establece como principios rectores de la acción administrativa que “Los poderes públicos valencianos adoptarán las medidas apropiadas para modificar los patrones socio-culturales de conducta asignados en función del género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad. Las distintas administraciones públicas

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



adoptarán una estrategia dual basada en el principio de complementariedad de medidas de acción positiva y las que respondan a la transversalidad de género.”

Así mismo en el art. 4.bis de este texto legal se establece que “Los proyectos normativos incorporarán un informe de impacto por razón de género que se elaborará por el departamento o centro directivo que propone el anteproyecto de ley o proyecto de norma, plan o programa de acuerdo con las instrucciones y directrices que dicte el órgano competente en la materia, y deberá acompañar la propuesta desde el inicio del proceso de tramitación.”

El Ayuntamiento de València, consciente de que las desigualdades entre mujeres y hombres son el resultado de estructuras socioculturales históricamente arraigadas, que encuentra su fundamento en múltiples estereotipos transmitidos a través del entorno familiar y relacional, del mundo laboral, los medios de comunicación, la educación formal e informal, en definitiva, a través de la cultura y que se proyectan y perpetúan mediante las estructuras de organización social que como sociedad compartimos, aprobó mediante acuerdo de Pleno de fecha 27 de septiembre de 2018, el Plan Marco de Igualdad entre mujeres y hombres, con el objetivo de contribuir a la consecución de la igualdad real y efectiva entre ambos sexos. En este Plan se establece un área de trabajo sobre transversalidad cuyo objetivo es contribuir a la aplicación del enfoque de género en el conjunto de las políticas públicas del Ayuntamiento de València, siendo una de las medidas la incorporación progresiva de este enfoque en el presupuesto municipal.

Como desarrollo de las citadas leyes y planes, mediante acuerdo de Junta de Gobierno Local de fecha 20 de julio de 2018, se aprobó la Instrucción relativa a la implantación en el Ayuntamiento de València de presupuestos municipales con enfoque de género, por la que los servicios deberán informar respecto a la valoración del enfoque de género de sus aplicaciones presupuestarias.

En la Instrucción se traza el itinerario para la implantación progresiva de la perspectiva de género en el presupuesto municipal, estableciéndose en el mismo como requisito imprescindible para organizar la pretendida implantación, la creación de una estructura orgánica de impulso y coordinación del proceso, la denominada “Comisión impulsora para la incorporación progresiva del enfoque de género en los presupuestos municipales”, formada por personal del Área de Igualdad y del Área de Hacienda. La creación y funcionamiento de la Comisión se aprobó en la Junta de Gobierno Local que se celebró el día 04 de noviembre de 2019, siendo un instrumento necesario para estructurar la organización en la elaboración del Informe de Impacto de Género en el presupuesto

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



municipal, que impulse, coordine y posibilite la incorporación progresiva del enfoque de género en el presupuesto del Ayuntamiento de València.

3. EL CONTEXTO: MUJERES Y HOMBRES EN LA CIUDAD DE VALÈNCIA

Con el objetivo de conocer datos del contexto sobre la distribución por sexos en la ciudad de València y poder detectar la necesidad de realizar actuaciones teniendo en cuenta la situación y la posición de mujeres y hombres en varios ítems, se aportan datos obtenidos de la Oficina de Estadística Municipal del año 2022. "Características de la población de la ciudad de València. Padrón Municipal de habitantes 2022".

València cuenta, a fecha 1 de enero de 2022, con una población de 797.665 personas de las cuales 418.796 son mujeres y 378.869 son hombres, que representan el 52,5 % y el 47,5% respectivamente, según datos de la Oficina del Padrón Municipal.

Población por edades quinquenales y sexo.

	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

Respecto a la edad de la población, la edad media es de 44,9 años, siendo la media de 43 años en los varones y de 46,5 años en las mujeres.

Por tramos quinquenales de edad, la proporción de varones supera ligeramente a la de mujeres en los primeros tramos, igualándose entre los 25 y 34 años y posteriormente la

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



proporció de mujeres va superando a la de hombres según se va incrementando la edad a partir del tramo de 35 a 39 años.

Población de 18 y más años con primaria o menos, según edad y sexo.

			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

En cuanto al nivel formativo, el porcentaje de mujeres supera, de media, al de varones en la población que tiene únicamente estudios de primaria o menos, aunque por tramos de edad, hasta los 54 años el porcentaje de hombres es superior al de mujeres, invirtiéndose a partir de los 65, evidenciándose la brecha educativa en las mujeres de mayor edad. Es importante relacionar este dato con el de la población activa, por cuanto, aunque las mujeres se encuentran igual de preparadas académicamente que los hombres e incluso en algunos casos, tienen mayor formación, los niveles de desempleo en las mujeres son mucho más altos.

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

Población de 25 y más años con bachiller, equivalente o superior, según edad y sexo.

			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 caso de la población de 25 o más años que tiene estudios de bachiller, equivalente o superior, los varones superan, de media, a las mujeres, aunque cabría destacar que entre los tramos entre los 25 y los 54 años hay una mayor proporción de mujeres con estas titulaciones, invirtiéndose esta tendencia en las mujeres a partir de los 55 años y siendo más acusada esta brecha en mujeres a partir de los 65 años.

Evolución mensual del paro registrado según sexo. 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).

Respecto al paro registrado, según cifras del Servicio de Formación y Empleo (LABORA) y comparando los mismos trimestres del 2021 y 2022 (hasta junio de ambos años), en el caso de los varones ha descendido un punto mientras que en las mujeres se ha incrementado un punto, quedando una proporción de paro registrado de un 40,2% de hombres frente a un 59,8% de mujeres.

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



**Paro registrado en la ciudad de València según sexo y grupos de edad por 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).

Por tramos de edad, el paro registrado es ligeramente superior en hombres que en mujeres hasta los 24 años y a partir de los 25 años se invierte, generándose una brecha en las cifras de paro registrado que asciende hasta el 27% en los tramos de edad entre los 35 y 49, que coincide con edades de posible crianza de hijas e hijos.

Según la Encuesta de Población Activa, la tasa de actividad, se sitúa en un 53,5% para las mujeres y en un 61,8% para los hombres. La tasa de paro es del 13,9% en mujeres y el 12,4% en hombres y la tasa de trabajo es de un 46% para las mujeres y de un 54,2% en los hombres.

Según cifras proporcionadas por el Servicio de Empleo y Formación (LABORA), a fecha de agosto de 2022 hay un total de 30.998 paradas frente a 20.529 de parados en la ciudad de València, y se han realizado 10.248 contratos a mujeres y 10.075 a hombres.

Población total y de nacionalidad extranjera.

	Total	Total población extranjera	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 población extranjera con datos a 1 de enero de 2022 presenta un número equilibrado entre mujeres, 50,1% y hombres 49,9 % y se mantiene una presencia equilibrada de ambos sexos en todos los grupos de edad.

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

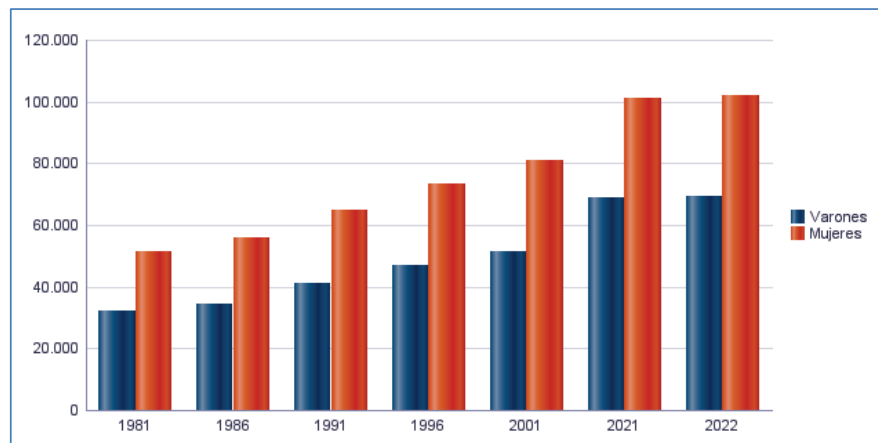


Población extranjera según edad en grupos de cinco años y sexo.

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

Fuente: Padrón Municipal de Habitantes a 1 de enero de 2022.
Font: Padró Municipal d'Habitants a 1 de gener de 2022

Evolución de las personas mayores de 64 años por sexo.



La evolución desde 1981 de las personas mayores de 64 años sigue con tendencia al alza y supone el 21,3% de la población total de València a fecha de 1 de enero de 2022. Está compuesta por un 59,5% de mujeres y por un 40,4% de hombres, aunque si analizamos por grupos de edad, hay una presencia equilibrada (60-40/40-60) de ambos sexos hasta los 79 años y es a partir de los 80 años cuando el porcentaje de mujeres supera al de hombres, incrementándose esta diferencia a medida que aumenta la edad.

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

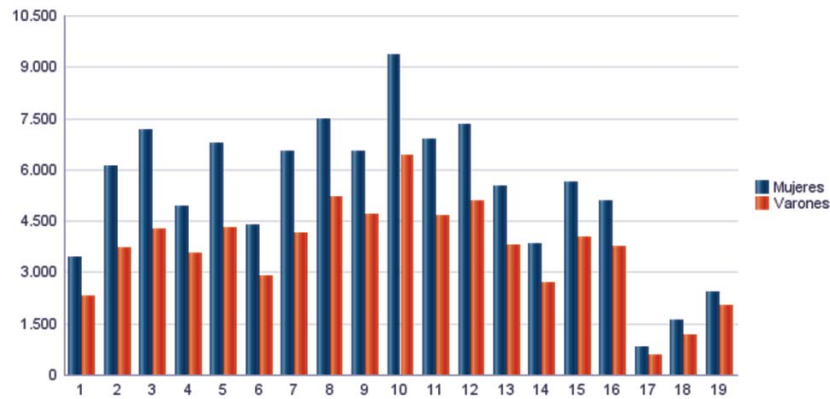


Personas mayores de 64 años por grupos de edad y sexo.

	Total		2021				Total		2022			
	Total	%	Varones		Mujeres		Total	%	Varones		Mujeres	
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 y más	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

Personas mayores de 64 años por distrito y sexo.



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



Personas mayores de 64 años por distrito y sexo.

			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 Saïdia	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. Poblets Maritims	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

Otro dato importante a tener en cuenta a la hora de poder planificar políticas, es el número de personas mayores de 64 años que viven solas, y en el caso de València suponen el 5,8% de la población, de las cuales, un 75,1% son mujeres y un 24,9% son hombres.

Personas mayores de 64 años que viven solas según edad y sexo.

	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

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	1563872865982486921 6808286581208305665



Y otros datos relevantes para la aplicación del enfoque de género son las características de los hogares unipersonales y de los hogares monoparentales que, con datos de 2020, ponen de relieve que están conformados mayoritariamente por mujeres:

Características de los hogares unipersonales. 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

Características de los hogares monoparentales. 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

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. ANÁLISIS DEL PRESUPUESTO MUNICIPAL PARA EL EJERCICIO 2023.

Como se ha expresado con anterioridad, el objetivo de la elaboración del informe de impacto de género de los presupuestos públicos es el de determinar la contribución del presupuesto a los objetivos de las políticas de igualdad de mujeres y hombres, atendiendo a la normativa vigente y al compromiso del Ayuntamiento de València con estas políticas. Se trata de analizar si los gastos que se realizan como administración pública contribuyen a disminuir, aumentar o mantener las desigualdades existentes en las condiciones de vida de mujeres y hombres, y fundamentalmente en las consecuencias que tienen para las mujeres la tradicional división sexual del trabajo, tanto en la esfera productiva como reproductiva.

Los presupuestos con enfoque de género introducen entre los criterios de definición del propio presupuesto, la necesidad de contribuir a la modificación de las desigualdades existentes por razón de sexo, equilibrando y distribuyendo los recursos de manera justa, para atender las necesidades de toda la población habida cuenta las condiciones y posiciones desiguales detectadas que inciden en las diferentes etapas vitales de mujeres y de hombres.

Básicamente, a la hora de elaborar el presupuesto cabría plantearse dar respuesta a las siguientes preguntas clave:

- Cuál es la distribución –la situación y la posición- de las mujeres y de los hombres en el contexto de la actividad, programa o proyecto que se pretende poner en marcha.
- Si existen diferencias relevantes entre mujeres y hombres en relación con el disfrute de los derechos, en el acceso a los recursos y en la participación.
- De qué manera se prevé que incidirá el programa o proyecto en la transformación de roles y estereotipos o en la mejora de la vida de las mujeres y de la comunidad en general, en la lucha contra la violencia machista y la seguridad de las mujeres, o si por el contrario podría perpetuar o incrementar desigualdades ya existentes.

Para la elaboración de este análisis es necesario que los servicios gestores hayan seguido las instrucciones y normas de elaboración del presupuesto, de tal manera que hayan señalado los Objetivos de igualdad de las diferentes aplicaciones presupuestarias en SEDA y que hayan cumplimentado por completo el apartado III sobre “Valoración del impacto de género” en las respectivas fichas de solicitud.

Para el análisis del Capítulo 1 se han tomado los datos del informe “La significación del género: descripción de la variable sexo en los ficheros de personal municipal (2016-2021)”, elaborado por la Oficina de Estadística con fecha 30 de mayo de 2022, en el que se

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

puede ver cómo el presupuesto destinado a la plantilla influye sobre mujeres y hombres en función de las brechas de género detectadas en él.

Los capítulos 2 y 4 se han analizado conjuntamente, por un lado, y el capítulo 6 por otro, para continuar con la misma distribución que en las fichas de solicitud del gasto y se ha partido de aquellos servicios gestores que han vinculado en SEDA los Objetivos de igualdad ligados a las diferentes aplicaciones presupuestarias, lo que nos proporciona una información más cuantitativa, analizando posteriormente sus diferentes fichas de solicitud de gasto para conocer la valoración del impacto de género de una manera también cualitativa. Además, se realizará un somero muestreo de fichas de solicitud de aquellos servicios que no han vinculado su gasto a ningún objetivo en SEDA pero que, sin embargo, son responsables de alguna acción o acciones del Plan Marco de Igualdad de Mujeres y Hombres, para constatar si realmente están plasmando de alguna manera en su presupuesto su compromiso por la igualdad de mujeres y hombres y se detallará el presupuesto que no se ha podido analizar. Por último, se detallarán los resultados de la autoevaluación previa a la elaboración del presupuesto de los diferentes servicios que la cumplimentaron, lo que nos proporcionará una valiosa información sobre las oportunidades o necesidades detectadas a la hora de tomar medidas, así como un resumen con las principales conclusiones de este informe y las propuestas de mejora detectadas.

El presupuesto general del Ayuntamiento de València para el ejercicio 2023 asciende a **1.042.869.604,42** euros y se distribuye de la siguiente manera:

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

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 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



4.1. ANÁLISIS DE LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO DE VALÈNCIA CAPÍTULO 1.

El informe "La significación del género: descripción de la variable sexo en los ficheros de personal municipal (2016-2021)", elaborado por la Oficina de Estadística con fecha 30 de mayo de 2022, tiene como objetivo el análisis de las diferencias en función del sexo en la plantilla del Ayuntamiento de València, tanto la situación actual como la evolución en los últimos años y ofrece muchos datos importantes sobre el gasto diferenciado en personal de mujeres y hombres y la brecha de género detectada. El presupuesto total para el capítulo 1 asciende a 338.790.210,36 euros.

En la plantilla se incluye tanto el personal efectivo, como el personal laboral temporal, pero no así las vacantes existentes. El personal efectivo está constituido por el personal funcionario (de carrera, interino o en prácticas), el personal laboral no temporal (fijo o no fijo), así como otro personal (funcionarios/as de empleo). Las características que se describen de la plantilla hacen referencia a la edad media, área de trabajo, nivel de responsabilidad, nivel del puesto, retribuciones medias, número de permisos concedidos y la flexibilidad horaria, entre otras cuestiones. Los datos aportados por el informe corresponden al año 2021.

Distribución por sexo de la plantilla. 2016-2021.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Variación
Mujeres	1.979	2.035	2.345	2.540	2.471	2.536	28,1%
Hombres	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%
Mujeres	40,5%	41,2%	43,0%	45,2%	45,9%	47,0%	
Hombres	59,5%	58,8%	57,0%	54,8%	54,1%	53,0%	

Fuente: Informe "La significación del género (...) 2016-2021". Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València.

La plantilla municipal asciende a las 5.397 personas, 505 más que en 2016, es decir, en los últimos años se ha visto incrementada en un 10,3%. En cuanto a la **distribución por sexo**, cabe destacar que actualmente hay 2.861 hombres (53%) y 2.536 mujeres (47%). De esta manera, en el período que va del año 2016 al 2021 se ha mantenido una mayor presencia masculina, si bien acompañada de una tendencia a la igualdad numérica. En 2016 la distribución por sexo se situaba en el 40,5% de mujeres y 59,5% de hombres, lo que representaba una diferencia de diecinueve puntos porcentuales. Esta se ha reducido en 2021 a solo seis puntos y, de mantenerse esta tendencia, parece previsible que se alcance la paridad en poco más de un lustro.

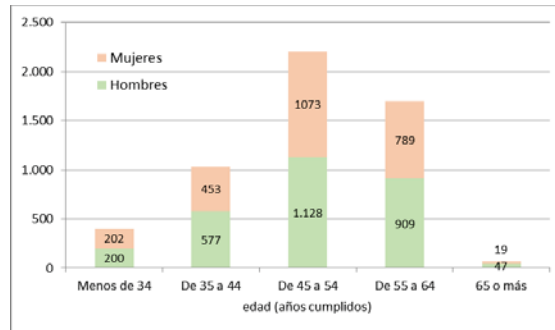
Signat electrònicament per:

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



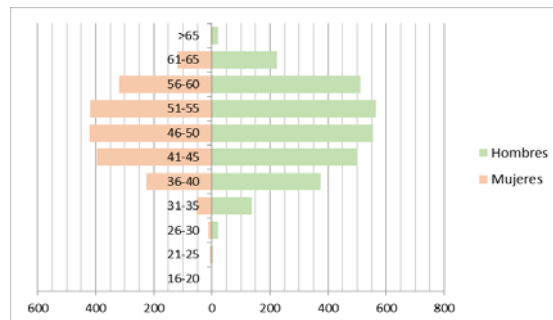
Distribución de la plantilla según edad y sexo. 2021.

Atendiendo a la **distribución de la plantilla por grupo de edad y sexo**, el grupo de edad que concentra la mayor parte de personal empleado (un 40% del total) es el que va de los 45 a los 54 años, como ya ocurría en años anteriores. Esta situación es muy similar en ambos sexos. Se observa que el número de mujeres empleadas es inferior al de varones en todos los grupos de edad, a excepción de aquel más joven, el que concentra a la plantilla menor de 34 años. Este hecho se debe al incremento notable de mujeres situadas en la franja de edad mencionada durante los últimos años, casi cuatro veces superior al de varones.



Fuente: Informe "La significación del género (...) 2016-2021". Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València.

Distribución de la plantilla según edad y sexo. 2016.



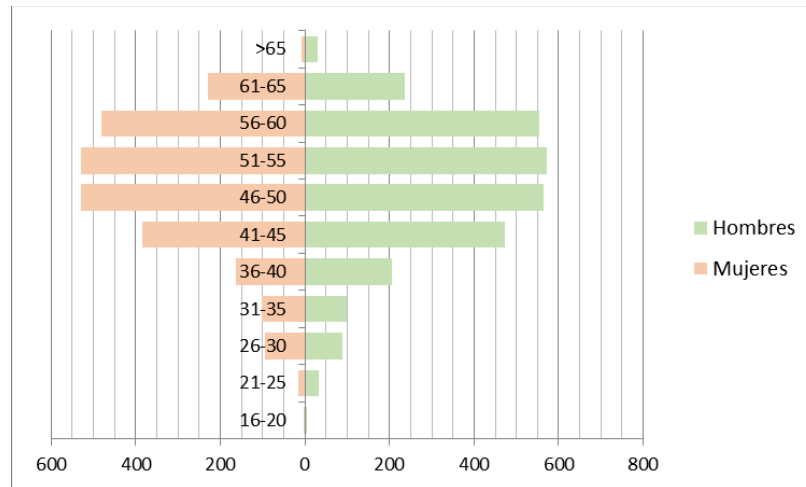
Fuente: Informe "La significación del género (...) 2016-2021". Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València.

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



Distribución de la plantilla según edad y sexo. 2021.



Fuente: Informe "La significación del género (...) 2016-2021". Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València.

No obstante, a pesar de este incremento de empleadas jóvenes, la edad media de la plantilla muestra un incremento de la tendencia al envejecimiento, como se indica en la siguiente tabla:

Edad media de la plantilla según sexo. 2016-2021.

	Mujeres	Hombres	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

Fuente: Informe "La significación del género (...) 2016-2021". Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València.

En cuanto a la **distribución del personal según vinculación laboral** existen importantes diferencias según sexo. El grupo más amplio es el de personal funcionario carrera: representa el 62,6% del total. Sin embargo, solo un 47,7% de empleadas, frente al 77,7% de empleados, se encuentra en esta situación. Las mujeres constituyen el 35,2% del funcionariado de carrera. Al contrario, las empleadas son mayoría en lo que a interinidad se refiere: un 15,8% de los varones son interinos frente al 40,4% de las mujeres, suponiendo estas el 69,4% del total de personal en esta situación. Algo similar ocurre con la contratación

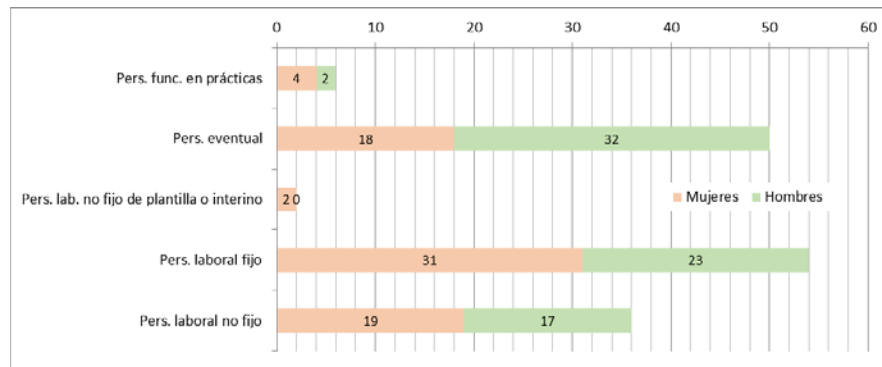
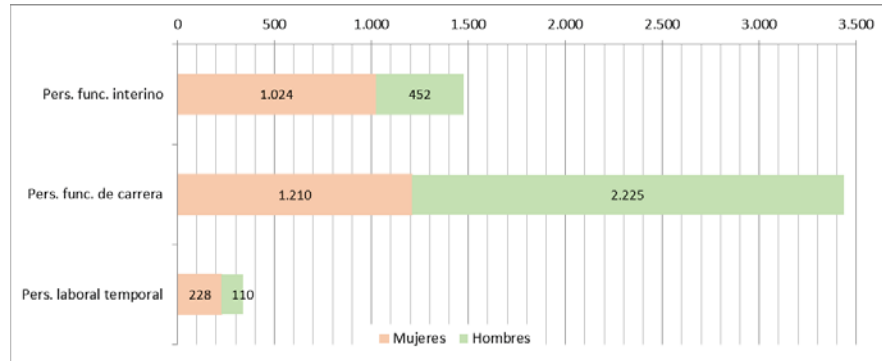
Signat electrònicament per:

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



laboral, vinculación en la que se encuentra el 5,2% de la plantilla masculina y el 11,0% de la femenina. Son las mujeres el 65,1% del personal con contrato laboral.

Plantilla según sexo y régimen jurídico. 2021.



Fuente: Informe "La significación del género (...) 2016-2021". Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València.

Otro aspecto de la distribución de la plantilla en el que existen diferencias relevantes entre mujeres y hombres es su **concentración o presencia en las distintas áreas municipales**. Es necesario destacar que la importancia proporcional del área de *Protección Ciudadana* (35,3% del total de la plantilla), así como su masculinización extrema (está formada por un 85% de varones), influye notablemente en este reparto desigual.

Los datos muestran la existencia de áreas feminizadas y masculinizadas. Comenzando por las primeras, aquellas en las que existe un porcentaje mayor de mujeres son: *Bienestar y derechos sociales* (75,8%), *Participación, derechos e innovación democrática* (74,8%), *Desarrollo innovador de los sectores económicos y empleo* (71,7%), así como *Alcaldía* (67,1%). En cuanto a las áreas ocupadas en mayor medida por los hombres, más allá del caso ya comentado de *Protección Ciudadana*, solo *Ecología urbana, emergencia climática y transición energética* presenta entre su plantilla una mayoría de varones (52,8%).

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



De esta diferente distribución podemos destacar, en primer lugar, que las mujeres se encuentran repartidas por las diferentes áreas en mayor medida que sus compañeros. En este sentido, los varones presentan un grado de concentración mucho mayor, ya que el 56,5% desempeña sus funciones en el área de Protección Ciudadana. Cabe destacar que la masculinización de esta área, además de extrema, es persistente, puesto que desde 2016 solo ha descendido unos 4 puntos. Se trata de una reducción anual de 50,0 centésimas y, a un ritmo de descenso similar, este hecho indica que la paridad no se conseguiría hasta dentro de 70 años.

En segundo lugar, es necesario señalar que esta distribución desigual de mujeres y hombres se relaciona directamente con los roles y estereotipos de género aun presentes en la sociedad. De esta manera, las mujeres tienden a ser mayoría en aquellas áreas de ámbito administrativo o social, especialmente cuando tienen que ver directamente con la atención de personas. Por el contrario, la mayor presencia masculina corresponde a policías locales y bomberos, ambas profesiones asociadas a la masculinidad.

Plantilla según área de trabajo y sexo. 2021.

	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Alcaldía	298	146	444	11,8%	5,1%	8,2%
<i>Desarrollo y renovación urbana y vivienda</i>	145	82	227	5,7%	2,9%	4,2%
Ecología urbana, emergencia climática y transición energética	101	113	214	4,0%	3,9%	4,0%
<i>Educación, cultura y deportes</i>	470	324	794	18,5%	11,3%	14,7%
Desarrollo innovador de los sectores económicos y empleo	152	60	212	6,0%	2,1%	3,9%
<i>Bienestar y derechos sociales</i>	486	155	641	19,2%	5,4%	11,9%
Protección ciudadana	287	1.620	1.907	11,3%	56,6%	35,3%
<i>Gestión de recursos</i>	233	169	402	9,2%	5,9%	7,4%
Participación, derechos e innovación de la democracia	169	57	226	6,7%	2,0%	4,2%
<i>Movilidad sostenible y espacio público</i>	103	66	169	4,1%	2,3%	3,1%
Pleno	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%

Fuente: Informe "La significación del género (...) 2016-2021". Oficina de Estadística del Ayuntamiento de Valencia.

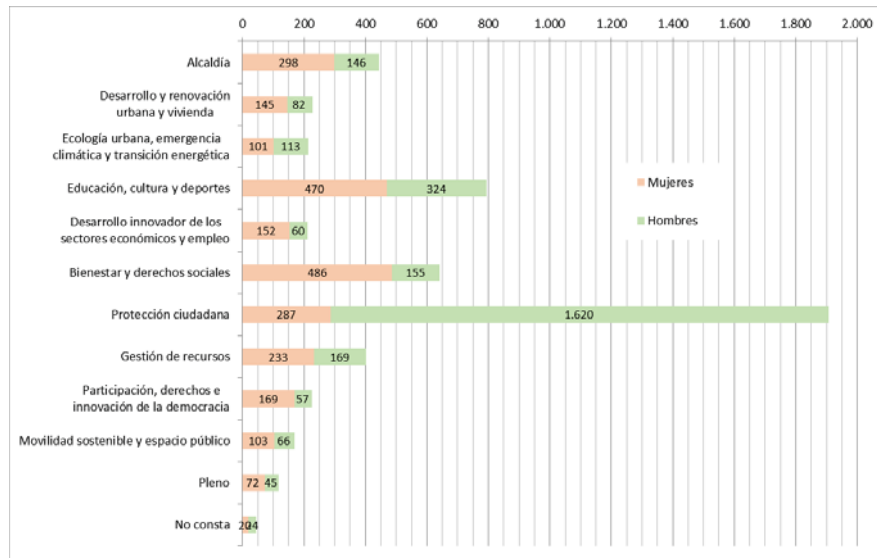
Signat electrònicament per:

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

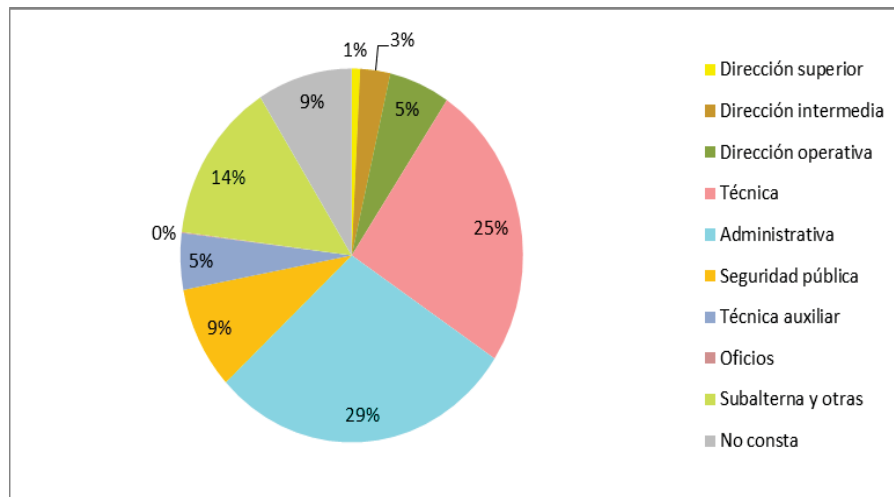
Id. document: RF7E H3 + a Awp2 tTEB grYp MnY3 gLU =
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)



Fuente: Informe "La significación del género (...) 2016-2021". Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València.

Más allá de las áreas de trabajo, si se observa la **distribución de la plantilla según categoría funcional**, en cuanto al ascenso social y en el cargo, se detecta una situación de desigualdad entre mujeres y hombres.

Empleadas según categoría funcional. 2021.



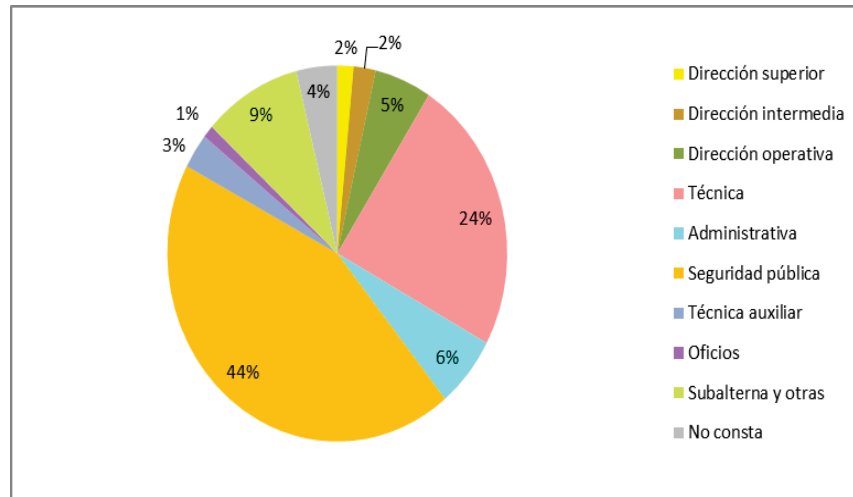
Fuente: Informe "La significación del género (...) 2016-2021". Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València.

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



Empleados según categoría funcional. 2021.



Fuente: Informe "La significación del género (...) 2016-2021". Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València.

Como se refleja en los gráficos anteriores, los datos muestran una distribución según categoría funcional diferente para hombres y mujeres. Tal como ocurre en el caso de la presencia según área de trabajo, las mujeres se encuentran repartidas en distintas categorías funcionariales en mayor medida que los varones. De nuevo, el peso del área de *Protección Ciudadana* influye en la situación de los hombres y un 44% de ellos se encuentra en la categoría de Seguridad Pública.

No obstante, la desigualdades más evidentes aparecen en lo que se refiere a la presencia según sexo en los cargos de personal de Oficios (93,9% de hombres y 6,1% de mujeres), personal de Seguridad Pública (85% de hombres y 15% de mujeres), personal Administrativo (19,4% de hombres y 89,6% de mujeres) y Direcciones Superiores (68,8% de varones y 31,3% de mujeres).

De esta manera, es posible observar que Oficios, Seguridad Pública y Dirección Superior son categorías masculinizadas, del mismo modo que Personal Administrativo se encuentra feminizada.

Cabe destacar el caso de la categoría de Dirección Superior, donde existe una desigualdad muy acentuada que, además, se ha visto agravada en los últimos cinco años: las mujeres han perdido casi un punto porcentual en este grupo.

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

Personal de oficios según sexo. Variación de 2016 a 2021.

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
2016	4	7,5%	49	92,5%	53
2021	2	6,1%	31	93,9%	33
Variación	-50,0%	-	-36,7%	-	-37,7%

Fuente: Informe "La significación del género (...) 2016-2021". Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València.

Personal de Seguridad Pública según sexo. Variación de 2016 a 2021.

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
2016	210	12,9%	1.417	87,1%	1.627
2021	226	15,3%	1.247	84,7%	1.473
Variación	7,6%	-	-12,0%	-	-9,5%

Fuente: Informe "La significación del género (...) 2016-2021". Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València.

Personal Administrativo. Variación de 2016 a 2021.

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
2016	602	80,9%	142	19,1%	744
2021	731	80,6%	176	19,4%	907
Variación	21,4%	-	23,9%	-	21,9%

Fuente: Informe "La significación del género (...) 2016-2021". Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València.

Personal de Dirección Superior. Variación de 2016 a 2021.

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
2016	19	32,2%	40	67,8%	59
2021	20	31,3%	44	68,8%	64
Variación	5,3%	-	10,0%	-	8,5%

Fuente: Informe "La significación del género (...) 2016-2021". Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València.

En cuanto a la **distribución de la plantilla según grupo de titulación y sexo:**

Plantilla por subgrupo de titulación y sexo. Variación de 2016 a 2021.

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

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



Sobre el total de la plantilla el grupo de titulación más numeroso es el C1 con el 34,2% de personal, seguido del C2 con el 17,4%, A1 con un 14,5% y A2 con un 12,5%.

Esta distribución por sexo es muy desigual. Para los varones el grupo mayoritario es el C1, con un 48,1% del total; a mucha distancia está el A1 con un 14,0% y el A2 con un 8,7%. Para las mujeres esta distribución varía, pasando a ser el grupo mayoritario el C2 con un 28,5% del total, seguido del C1 con un 18,5%, del A2 con un 16,8% y del A1 con un 15,1%.

De manera resumida es posible observar que:

-El grupo C1, el más numeroso con 1.847 plazas, presenta una distribución muy desequilibrada, con un 74,6% de varones. Este grupo sería uno de los más masculinizados. En el grupo C1 el área de *Protección Ciudadana* es la más masculinizada y las áreas de *Educación, Cultura y Deportes* junto con el *Pleno* las más feminizadas.

-El segundo grupo en importancia numérica es el C2, con 939 plazas, de las cuales el 77,0% están ocupadas por mujeres. Este grupo sería el más feminizado. En este grupo las mujeres son mayoría en las áreas de *Pleno* seguida de la de *Desarrollo y Renovación urbana y Vivienda*. Los varones son mayoritarios en el área de *Participación, Derechos e Innovación de la democracia*.

-Debemos nombrar el grupo B, aún con un contingente pequeño, 257 plazas en total, están ocupadas casi exclusivamente por varones, salvo 10 plazas ocupadas por mujeres. Todas las plazas de este grupo se encuentran en el área de Protección Ciudadana, siendo la más masculinizada con un 96,1% de varones.

-El resto de grupos se moverían en el intervalo del 60% – 40%, para uno u otro sexo. Siendo mayoritarias las mujeres en el grupo A2, con un 63,3% del total de plazas, en el grupo AP (agrupación profesional) con un 54,7% del total de plazas ocupadas por mujeres; o entre las plazas no clasificadas "Sin Grupo" (funcionarios de empleo y personal laboral temporal), con un 63,1%. Los varones serían mayoritarios en el grupo A1, con un 51,1% del total de plazas.

En relación con el grupo y subgrupo de titulación, en lo que se refiere al **nivel competencial** de la plantilla según sexo:

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 según nivel competencial y sexo. Variación de 2016 a 2021.

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

Fuente: Informe "La significación del género (...) 2016-2021". Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València.

En 2016 la distribución de estos puestos, los de mayor responsabilidad en el Ayuntamiento, suponía que el 55,2% de ellos estaban ocupados por varones; en 2021 son el 53,7%. Por tanto, en cinco años se ha reducido un punto y medio porcentual la desigualdad por sexo en los puestos de responsabilidad.

Desde el 2016 los cambios más relevantes los encontramos en el Nivel 27 con un aumento del 72,7% de personal, un 88,9% en el caso de los varones y un 61,5% en las mujeres. Asimismo, el Nivel 25 A2 ha experimentado un aumento en el total de puestos 38,1%, un 81,8% para las mujeres y un 22,6% para los varones. Otro aumento destacable se produce en el Nivel 26 A2 con un aumento de 15,4% del total, 150,0% para las mujeres y una reducción del 9,1% para los varones (aunque este grupo es muy poco numeroso y no tiene mucho impacto sobre el total).

Las desigualdades ligadas a la categoría funcional y el nivel competencial tienen un impacto evidente en las **retribuciones de la plantilla**. Si se centra el análisis en este ámbito, resulta posible detectar una brecha salarial de género que afecta tanto a la suma de retribuciones como a la media anual de estas, así como se muestra especialmente grave en determinadas áreas de trabajo o niveles y grupos retributivos.

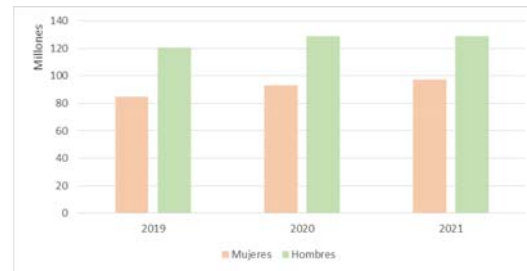
Comenzando por la suma de retribuciones de la plantilla:

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 retribuciones de la plantilla según sexo. 2019-2021.



Fuente: Informe "La significación del género (...) 2016-2021". Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València.

En 2021 el volumen de ingresos percibido por las mujeres representa un 75,4% del total percibido por los hombres. En los últimos dos años este valor se ha incrementado en 5,2 puntos porcentuales, aproximándose la masa salarial total de las mujeres a la de los hombres. Si tenemos en cuenta que los hombres representan el 53% de la plantilla, la diferencia entre este porcentaje y el 57% que representan sus retribuciones respecto a la masa salarial total (4 puntos porcentuales) se debe a la desigual distribución por sexo de los puestos mejor remunerados.

Del total de la masa salarial durante 2021, por cada 100 euros percibidos por los hombres de la plantilla, las mujeres reciben 75,4 euros. Estas diferencias en la masa salarial no solo dependen del número de varones, que es mayor, sino de la diferente distribución por puestos y niveles, así como una distribución también desigual de los complementos.

Retribución total anual (en €) del personal por sexo y componentes de la retribución.

2021. Fuente: Informe "La significación del género (...) 2016-2021". Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València.

	Hombres	% hombres	Mujeres	% Mujeres	% mujeres/hombres	Total	% total
Sueldo base	26.028.783,5	20,2	21.363.763,2	21,9	82,1	47.392.546,7	20,9
Antigüedad	6.202.329,6	4,8	4.165.386,0	4,3	67,2	10.367.715,6	4,6
Complemento del puesto	66.516.444,1	51,6	47.067.735,7	48,4	70,8	113.584.179,8	50,2
Complemento de carrera administrativa	11.586.623,2	9,0	7.939.573,1	8,2	68,5	19.526.196,3	8,6
Conceptos mixtos	2.244.867,5	1,7	4.104.603,2	4,2	182,8	6.349.470,6	2,8
Productividad	3.651.485,9	2,8	3.716.667,2	3,8	101,8	7.368.153,0	3,3
Horas extras	15.741,5	0,0	410,5	0,0	2,6	16.152,1	0,0
Seguridad Social	6.105.185,0	4,7	4.528.020,9	4,7	74,2	10.633.205,9	4,7
Ayudas social	379.714,6	0,3	238.206,9	0,2	62,7	617.921,5	0,3
Otros conceptos	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

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	1563872865982486921 6808286581208305665



Respecto a los distintos componentes de la retribución, de la masa salarial total (excluido el complemento específico de mayor productividad aplicado únicamente a Policías), los componentes con mayor peso en las retribuciones generales son “Complemento del puesto” que representa el 50,2% de la retribución total (un 51,6% para los hombres y un 48,4% para las mujeres); el Sueldo Base que representa el 20,9% de la retribución (un 20,2% de la retribución para los hombres y un 21,9% para las mujeres); el “Complemento de Carrera Administrativa” que representa el 8,6% de las retribuciones totales (un 9% para los varones y un 8,2% para las mujeres de la plantilla) y “Otros Conceptos” que suponen el 4,9% de las retribuciones totales (un 5,2% de las retribuciones de los hombres y un 4,6% de las retribuciones de las mujeres).

El sueldo base de las mujeres (en su conjunto) representa el 82,1% de las retribuciones por este concepto a los varones como colectivo; según Antigüedad, por cada 100€ que cobran los hombres de la plantilla las mujeres cobran 67,2€; por complemento del puesto, por cada 100€ que cobran los varones las mujeres cobran 70,8€; por el “Complemento de Carrera”, por cada 100€ que cobra la plantilla masculina las mujeres cobran 68,5€; por “Otros conceptos”, por cada 100€ que cobra el conjunto de varones del personal, las mujeres cobran 66,8€.

En cuanto al resto de complementos, la productividad representa un 3,3% del total de las retribuciones, de estas por cada 100€ que ingresan los hombres las mujeres ingresan 101,8€. Igual ocurre con los conceptos mixtos, por cada 100€ de los varones, las mujeres perciben 182,8€, los complementos mixtos representan un 2,8% del total de retribuciones.

El 57% de la Nómina municipal está destinada a las retribuciones de los hombres, esta diferencia es de orden superior en el concepto “Antigüedad” suponiendo el 59,8% del total pagado; en “Complemento de Puesto” que es el 58,6%; en “Carrera Administrativa” que es el 59,3%; así como incluso en “Ayudas Sociales” que el 61,5% del total son retribuidas a hombres o “Horas Extraordinarias” que son el 97,5%.

En cuanto a la **retribución media anual de mujeres y hombres**:

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



Retribución media anual (en €) según sexo. 2019 y 2021.

	2019	2020	2021
Mujeres	33.308,7	37.610,2	38.400,8
Hombres	39.067,3	44.244,8	45.099,1
% mujeres / hombres	85,3	85,0	85,1
Total	36.467,0	41.202,1	41.952,3

Fuente: Informe "La significación del género (...) 2016-2021". Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València.

En la tabla anterior se observa que actualmente existe una diferencia en la media de retribuciones de mujeres y hombres de 6.698,3€ anuales. Esto significa que por cada 100€ cobrados por un varón como media, una mujer de la plantilla cobra 85,1€. En los últimos tres años se ha producido un aumento general de la retribución media de la plantilla situado en el 15,0%. Esto ha supuesto un aumento tanto para hombres como para mujeres, si bien del 15,4% y el 15,3% respectivamente. De esta manera, se ha mantenido constante la diferencia salarial media de las retribuciones y la brecha salarial no se ha reducido.

Si se observan las diferencias **en función del grupo de titulación y sexo**:

	Mujeres	Hombres	% mujeres / hombres	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
Sin clasificar	21.322,7	25.148,4	84,8	22.732,7

Fuente: Informe "La significación del género (...) 2016-2021". Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València.

Es necesario destacar que la media anual masculina es superior a la femenina en todos los grupos de titulación. La diferencia más acusada en favor de los varones se encuentra en el grupo "Sin clasificar": por cada 100€ que ingresa un hombre, una mujer obtiene 84,4€. Se trata de una brecha salarial del 15,2 %. A continuación, el grupo A2 sobresale con una brecha situada en los 13,8 puntos.

Más allá de la antigüedad, algunos requerimientos externos a la jornada de trabajo en el Ayuntamiento, directamente relacionados con roles y estereotipos de género, como son los cuidados en el ámbito doméstico, influyen de forma significativa en las desigualdades retributivas hasta ahora señaladas.

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



Por último, en cuanto a las diferencias encontradas **según sexo y área de trabajo**:

Retribución media anual (en €) según sexo y área de trabajo. 2021.

	Mujeres	Hombres	% mujeres / hombres	Total
Pleno	42.079,8	57.897,3	72,7	48.163,4
Alcaldía	43.044,5	53.729,4	80,1	46.558,0
Educación, cultura y deportes	36.140,6	43.018,6	84,0	38.947,2
Movilidad sostenible y espacio público	36.373,1	42.465,0	85,7	38.752,2
Desarrollo y renovación urbana y vivienda	42.143,1	47.618,8	88,5	44.121,1
Gestión de recursos	39.802,7	44.146,1	90,2	41.628,7
Bienestar y derechos sociales	38.224,4	42.021,1	91,0	39.143,9
Protección ciudadana	42.468,9	46.659,2	91,0	46.028,6
Desarrollo innovador de los sectores económicos y empleo	30.716,0	32.970,4	93,2	31.354,0
Participación, derechos e innovación de la democracia	35.422,5	36.604,1	96,8	35.720,5
Ecología urbana, emergencia climática y trans energética	37.692,9	37.067,4	101,7	37.362,6
No consta	9.107,2	4.913,4	185,4	6.819,7

Fuente: Informe "La significación del género (...) 2016-2021". Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València.

Los datos mostrados en la tabla anterior permiten comprobar que las retribuciones medias de los varones son superiores a las de las mujeres en diez de las once áreas que forman parte del organigrama municipal. La diferencia más acusada se encuentra en el área del Pleno: por cada 100€ que ingresa un varón al mes, una de sus compañeras obtiene 72,7€. Se trata de una diferencia de 27,3 puntos porcentuales. También resulta significativo el caso de Alcaldía con una diferencia de 19,9 puntos, seguida de Educación, Cultura y Deportes con 16,9.

Al contrario, cabe destacar que las áreas donde existe una menor retribución anual media para ambos sexos, como es el caso de Desarrollo Innovador de los Sectores Económicos y Empleo o Participación, Derechos e Innovación Democrática, se detecta una brecha salarial menor.

Por todo ello, la brecha salarial por razón de sexo en el conjunto de la plantilla asciende a los 14,9 puntos porcentuales (en retribuciones anuales medias). No obstante, existen importantes diferencias en función del área municipal.

Una última área en la que existen diferencias entre mujeres y hombres, directamente relacionadas con roles y estereotipos de género, es la que se refiere al **disfrute de permisos, la flexibilidad horaria y las reducciones de jornada**.

Comenzando con los **permisos**:

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



Número y porcentaje de permisos por tipo de requerimiento y sexo. 2020 y 2021.

	2020					2021				
	M	%	V	%	Total	M	%	V	%	Total
Actividad sindical	2.646	23,0	8.873	77,0	11.519	3.025	25,1	9.038	74,9	12.063
Cursos congresos jornadas	222	51,0	213	49,0	435	807	73,8	286	26,2	1.093
Cursos congresos jornadas sindicales	51	30,0	119	70,0	170	101	27,7	263	72,3	364
Cursos planes de formación	866	77,1	257	22,9	1.123	2.540	79,4	658	20,6	3.198
Deber inexcusable	38	47,5	42	52,5	80	20	69,0	9	31,0	29
Enfermedad de familiar	763	69,6	333	30,4	1.096	1.193	74,5	408	25,5	1.601
Exámenes finales	241	67,1	118	32,9	359	474	65,7	248	34,3	722
Fallecimiento familiares	294	67,0	145	33,0	439	345	65,8	179	34,2	524
Traslado de domicilio	37	60,7	24	39,3	61	54	73,0	20	27,0	74

Fuente: Informe "La significación del género (...) 2016-2021". Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València.

La tabla anterior muestra una clara diferencia entre varones y mujeres. En el caso de los primeros destaca la solicitud de permisos de actividad sindical y asistencia a congresos y jornadas sindicales: un 74,9% y un 72,3% respectivamente del total de estos permisos son solicitados por empleados. En cambio, el resto de permisos son solicitados en un grado mucho menor. Al contrario, cuando se trata de las mujeres, sobresale el disfrute de todos aquellos permisos relacionados con el ámbito doméstico y el cuidado de la familia. Así, son las empleadas quienes solicitan el 74,5% de los permisos por enfermedad de familiar o el 65,8% por fallecimiento de familiar.

Otro ámbito al que las mujeres parecen prestar mayor atención que los hombres es la formación: disfrutan del 73,8% de los permisos de asistencia a cursos, congresos y jornadas.

Esta mayor dedicación femenina al ámbito doméstico se refleja especialmente en la flexibilidad horaria y la reducción de jornada por cuidado de familiares.

En lo que a la **flexibilidad horaria** se refiere:

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



Flexibilidad horaria por cuidado de familiares. 2021.

Nº de minutos/horas diarios/diarias	Mujeres	%	Varones	%	Total
Por tener a cargo algún niño o niña de 12 años o menor					
1 hora	85	64,9	46	35,1	131
2 horas	4	80,0	1	20,0	5
Total	89	65,4	47	34,6	136
Por tener a cargo personas mayores					
1 hora	25	86,2	4	13,8	29
Por tener a cargo personas con discapacidad o familiar con enfermedad grave					
1 hora	1	33,3	2	66,7	3
Por conciliación (hijos/as) horarios centros educativos especiales					
2 horas	-	-	-	-	-

Fuente: Informe "La significación del género (...) 2016-2021". Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València.

Como se observa en la tabla anterior, el 65,4% de solicitudes de flexibilidad horaria por cuidado de menores de 12 años fueron realizadas por mujeres. Tanto la flexibilidad de una hora como de dos horas diarias, aun siendo minoritaria esta última, son solicitadas en una medida mucho mayor por mujeres que por hombres.

En cuanto a las **reducciones de jornada**:

Reducciones por tipo de jornada, sexo y número de minutos u horas diarias. 2021.

Nº de minutos/horas diarios/diarias	Mujeres	%	Varones	%	Total
Por tener a cargo persona de 12 años o menos					
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 horas	6	85,7	1	14,3	7
2 h 30 min	-	-	-	-	-
3 horas	-	-	-	-	-
½ jornada	2	100,0	-	0,0	2
Total	27	93,1	2	6,9	29

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	1563872865982486921 6808286581208305665



Por tener a cargo algún familiar que requiere especial dedicación					
30 minutos	1	50,0	1	50,0	2
1 hora	68	45,3	82	54,7	150
Total	69	45,4	83	54,6	152
Por atención directa de alguna persona con discapacidad					
1 hora	29	50,9	28	49,1	57
Por enfermedad larga o crónica					
1 hora	16	53,3	14	46,7	30

Fuente: Informe "La significación del género (...) 2016-2021". Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València.

Como ocurre con la flexibilidad, la reducción horaria para la atención de hijos e hijas de 12 o menos años en un 93,1% de los casos es solicitada por mujeres. Lo más habitual en este tipo de petición es la reducción de 1h de la jornada, con 10 solicitudes que corresponden a mujeres en el 100,0% de los casos. En cuanto a las reducciones por encima de una hora, la más destacable es la de 2 horas, con un total del 7 solicitudes, 85,7% son mujeres y 14,3% hombres.

De esta manera, es posible concluir que existe una mayor implicación de las mujeres (también en la plantilla municipal) en la atención a los cuidados de personas dependientes y especialmente de hijos e hijas.

Este hecho pone de manifiesto la doble jornada que muchas mujeres tienen que desempeñar tanto en el ámbito público como en el privado. Se observa que el peso del cuidado recae fundamentalmente en las mujeres. Esta mayor implicación de las mujeres, en su conjunto, respecto a las necesidades de cuidados en el entorno familiar es uno de los factores reconocidos que actúa como freno en la carrera profesional.

4.2. ANÁLISIS DEL PRESUPUESTO EN LOS CAPÍTULOS 2- 4 Y 6.

4.2.1. Análisis según los objetivos de igualdad en la aplicación SEDA.

Tal y como se ha referido más arriba, los datos del presente análisis son los extraídos de la herramienta económica SEDA, que lo que ha hecho es incorporar la vinculación de las aplicaciones de gasto de cada Servicio Municipal a los 14 objetivos incluidos en el Plan Marco de Igualdad entre Mujeres y Hombres correspondientes a las 8 áreas del Plan y que son los siguientes:

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

Id. document: RF7E H3+a Awp2 tTEB grYp MnY3 gLU=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

- O.1 Prevenir la Violencia de Género y Machista
- O.2 Apoyar la atención integral de las mujeres víctimas y a sus hijas e hijos
- O.3 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
- O.4 Fomentar la formación, el acceso, la promoción del empleo y el emprendimiento de las mujeres, en condiciones de igualdad efectiva de oportunidades
- O.5 Fomentar la conciliación y la corresponsabilidad y mejorar los servicios de apoyo desde la administración local
- O.6 Promover la formación en igualdad entre mujeres y hombres en los centros educativos escolares y de personas adultas
- O.7 Fomentar y divulgar la creación cultural y artística de las mujeres como forma de compensar las desigualdades que se producen
- O.8 Apoyar la las asociaciones de mujeres de la ciudad y aumentar el asociacionismos
- O.9 Crear cursos municipales y/o apoyos económicos que favorezcan la descentralización y la participación ciudadana para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres
- O.10 Sensibilizar mediante campañas y actuaciones significativas en materia de igualdad y violencia de género en los medios de comunicación
- O.11 Avanzar hacia la ciudad cuidadora: introducir la perspectiva de género en el urbanismo, movilidad, transporte, iconografía y publicidad de la ciudad
- O.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
- O.13 Potenciar la participación del tercer sector con el Ayuntamiento de València para la intervención con mujeres que tienen problemáticas específicas
- O.14 Potenciar la transversalidad de la perspectiva de género entre todas las áreas municipales

Del total de servicios gestores del Ayuntamiento de València, únicamente han vinculado su gasto a algún objetivo de igualdad en SEDA un total de **22 servicios**, algo que dificulta claramente un análisis del presupuesto general con un grado de exhaustividad mucho mayor, tal y como sería lo deseable.

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

Es cierto que unos programas presupuestarios tienen más trascendencia que otros desde el punto de vista de la igualdad de mujeres y hombres, pero, en última instancia, todo programa que tenga a personas físicas como destinatarias y/o beneficiarias finales, directas o indirectas, es susceptible de ser analizado bajo esta perspectiva y, por tanto, ninguno de estos programas debería quedar fuera del análisis, siendo esta una meta a alcanzar en ejercicios futuros.

Para conocer además la evolución de la integración del enfoque de género en el presupuesto, se ha tomado como referencia la cifra resultante del análisis del año pasado, cuyo presupuesto que reflejaba incidencia a objetivos de igualdad para el ejercicio 2022 suponía un total de 101.336.101,22 euros.

Id. document: RF7E H3+a Awp2 tTEB grYp MnY3 gLU=
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

A continuación, el cuadro-resumen de los 22 servicios que han vinculado su presupuesto 2023 a algún objetivo de igualdad en la aplicación SEDA y por **capítulos 2 y 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: RF7E H3+a Awp2 tTEB grYp MhY3 gLU=
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 incrementado para 2023 en un 13,1% el presupuesto con objetivos de igualdad destinado a los capítulos 2 y 4 respecto del ejercicio 2022 y esta cifra supone un 16% del presupuesto de 2023 destinado a los capítulos 2 y 4. Y si en el análisis de los capítulos 2 y 4 del ejercicio 2022 eran los objetivos 3 Empoderamiento de las mujeres, objetivo 4 Formación, acceso, empleo y emprendimiento de las mujeres y 12 Mejora de las

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

condiciones de vida de las mujeres los objetivos a los que se les destinó más presupuesto, para el presupuesto 2023 destacan, por orden de mayor a menor importe, el objetivo 12 Mejora de las condiciones de vida de las mujeres en situación de vulnerabilidad, objetivo 11 Avanzar hacia la ciudad cuidadora, objetivo 3 Empoderamiento de las mujeres y salud, objetivo 4 Formación, acceso, empleo y emprendimiento de las mujeres, objetivo 14 Potenciar la transversalidad y objetivo 6 Promover la formación en igualdad en centros educativos y de mayores. Una explicación para estas prioridades podría deberse, además de la conocida feminización de la pobreza, a la recuperación de la situación post COVID, que parece ser más lenta en las mujeres que en los hombres, lo que implicaría una mayor inversión en los objetivos descritos anteriormente. El objetivo 11 Avanzar en la ciudad cuidadora, aparece en segundo lugar por importe en los capítulos 2 y 4 del presupuesto para el 2023, lo que podría explicarse como una consecuencia de la aplicación del Texto refundido de la Ley de ordenación del territorio, urbanismo y paisaje (en adelante TRLOTUP) y que puede ser indicativo de la importancia de contar con una normativa de obligado cumplimiento al respecto.

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%

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	1563872865982486921 6808286581208305665



En el capítulo 6 se analizan los presupuestos destinados a infraestructuras, que aparentemente pueden parecer neutrales respecto al bienestar de mujeres y hombres, pero no lo son en absoluto ya que proveer de centros o acondicionar espacios públicos que faciliten la corresponsabilidad y la conciliación, el trabajo de cuidados, el acceso al empleo o la movilidad, entre otras, tienen un impacto de género positivo. También aquí juega a favor el TRLOTUP gracias a los criterios que introduce sobre perspectiva de género en su Anexo XII y cuya modificación ha supuesto la incorporación de la perspectiva de género como concepto transversal y transformador, no solo en el diseño y definición del planeamiento urbanístico de las ciudades, sino que además lo desciende a su ejecución, a los proyectos de urbanización y de obra pública, donde también debe tenerse en cuenta la perspectiva de género e inclusiva. Se emplea en todo momento el concepto de ciudad cuidadora como modelo urbano, es decir, que en las ciudades el espacio urbano, la movilidad, el transporte público, la accesibilidad, la seguridad, los equipamientos y hasta las viviendas deben estar en función de las personas y la vida cotidiana, y no al revés.

Se trata de un cambio de paradigma de los modelos de ciudades, adoptando enfoques del desarrollo urbano y territorial sostenibles, integrados, centrados en las personas y teniendo en cuenta la edad y el sexo. Tal y como se dice en su exposición de motivos, "Debemos avanzar hacia la ciudad cuidadora, donde los elementos deben atender a las personas y su diversidad, situarlas como elementos clave sobre los que regular el territorio que habitan. La perspectiva de género aporta la visión de que el territorio, las ciudades y la forma en que ordenamos el paisaje deben perseguir la idea de generar espacios sostenibles medioambiental y económicamente, y accesibles humanamente; es decir, que la finalidad última de la ordenación y de la ley es mejorar de forma equitativa la vida de las personas teniendo en cuenta el conjunto de su diversidad y complejidad."

Por todo ello, vemos que el objetivo al que se asigna un mayor presupuesto en este capítulo es el objetivo 11 avanzar hacia una ciudad cuidadora e introducir la perspectiva de género en el urbanismo, seguido del objetivo 12, con inversiones que mejoran las condiciones de vida de las mujeres en situación de vulnerabilidad y, en tercer lugar, la creación de recursos municipales y/o apoyos económicos que favorezcan la descentralización y la participación como objetivo 9.

En el capítulo 6 únicamente se asocia el gasto a 7 de los 14 objetivos posibles del Plan Marco de igualdad entre mujeres y hombres aunque **se incrementa en un 10,4% respecto a lo presupuestado para el ejercicio 2022 y supone que un 41,5% del presupuesto de gasto 2023 para el capítulo 6, estaría ligado a objetivos de igualdad.**

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

Sumando el importe total destinado a cada objetivo de igualdad del Plan Marco, por Servicio y en los tres capítulos detallados anteriormente, la distribución es la siguiente:

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.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
	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.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	1.218.056,77
	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

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	1563872865982486921 6808286581208305665



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA
SERVICI D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES

Id. document: RF7E H3+a Awp2 tTEB grYp MhY3 gLU=

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 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

Así pues, por objetivos de igualdad y en los tres capítulos, según datos de SEDA, el presupuesto con objetivos de igualdad para 2023 se ha incrementado en un 11,8% y supone que un 19,5% del presupuesto de gasto 2023 para los capítulos 2, 4 y 6 está ligado a objetivos de igualdad, con la siguiente distribución por objetivo:

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 modo de resultado, el objetivo 11 Avanzar hacia una ciudad cuidadora es el objetivo al que más presupuesto se destina, seguido del objetivo 12 para Mejorar las condiciones de vida de las mujeres en situación de vulnerabilidad, en el objetivo 3 para el Fomento del empoderamiento y su salud y el objetivo 4 de fomento de la formación y promoción del empleo en las mujeres.

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. Análisis de las fichas de solicitud del gasto.

Para el análisis del presupuesto sobre las fichas de solicitud del gasto, se han analizado de manera detallada todas las fichas de solicitud de gasto, especialmente el apartado III, de cada uno de los 22 servicios gestores con algún presupuesto vinculado a objetivos en SEDA. La literalidad del apartado III es la siguiente:

III) VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DE LA APLICACIÓN PRESUPUESTARIA.

III. A) Enlaza los objetivos del gasto, y según proceda, con los objetivos de igualdad incluidos en el Plan marco de igualdad entre mujeres y hombres y referenciados en las normas de elaboración del presupuesto.

III.B) Presupuesto ligado a objetivos de igualdad:

Presupuesto LIGADO a objetivos de igualdad: El presupuesto contempla objetivos y medidas y se prevé que contribuirá a la igualdad de mujeres y hombres.

Importe con objetivos de igualdad:

Porcentaje que implica sobre el total de la aplicación presupuestaria:

**Recuerda que los objetivos de igualdad y el porcentaje se deben marcar también en la aplicación SEDA.*

Señala de qué manera dicho presupuesto contribuirá a la igualdad de mujeres y hombres marcando una o varias de estas opciones:

- Contribuye a la eliminación de los roles y estereotipos de género (incluye el lenguaje escrito y audiovisual no sexista, coeducación, formación en igualdad entre mujeres y hombres, cultura, ruptura de estereotipos sexistas, ...)
- Contribuye a un acceso y distribución de los recursos que elimine las brechas de género (facilita el acceso en igualdad de condiciones a recursos económicos –subvenciones, ayudas, contrataciones, etc-, sociales, culturales y de ocio, laborales, materiales, a usos de espacios públicos, a la información municipal y/o a trámites municipales - brecha digital-, etc....)
- Promueve la presencia, la participación activa, la visibilización y el reconocimiento de mujeres (presencia en órganos de participación ciudadana, en juntas directivas y en asociaciones de todos los ámbitos, tribunales, en procesos de presupuestos participativos, en ámbitos masculinizados, se visibiliza en vías y espacios públicos...)
- Contribuye a la eliminación de la violencia de género y machista (prevención, atención, intervención, recursos que mejoran el seguimiento y la calidad de vida de víctimas de violencia de género, formación específica en violencia de género, fomento de la seguridad de las mujeres de cualquier edad,...)
- Contribuye a la autonomía económica de las mujeres y a la corresponsabilidad en los cuidados (fomenta la formación, la capacitación y habilidades, el empleo y autoempleo de las mujeres, recursos para niñas y niños y para el cuidado de personas mayores y/o dependientes, se facilita la movilidad,...)
- Otra no incluida en las anteriores (especifica cuál):

Con qué acción o acciones concretas se realizará dicha contribución a la igualdad (actividades, campañas, formación, contratación, cláusulas sociales, proyectos con enfoque de género,...)

Presupuesto NO LIGADO a objetivos de igualdad: El presupuesto no contempla objetivos ni medidas y/o no se ha previsto o detectado una contribución para la igualdad de mujeres y hombres.

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



Con el fin de obtener una información más exhaustiva y cualitativa y no solo cuantitativa sobre el presupuesto que se destina al fomento para la igualdad de mujeres y hombres –tanto si se considera que tiene una incidencia directa o indirecta sobre la igualdad, tal y como se evaluaba anteriormente–, además de vincular con el o los objetivos del Plan Marco de igualdad entre mujeres y hombres y de especificar qué porcentaje del presupuesto destinará a ello, se ha incorporado la metodología sueca de las 3R (Roles y estereotipos, Recursos y Representación), una metodología ampliamente utilizada para el análisis del impacto de género de los presupuestos en diferentes administraciones públicas, adaptándola en los tres primeros ítems y añadiendo otros dos inspirados en la metodología de las 3L utilizada por el Ayuntamiento de Madrid.

De esta manera, con los tres primeros ítems cada servicio podrá determinar de qué manera su programa o proyecto incidirá respecto a la igualdad de mujeres y hombres:

1. Roles y estereotipos: programas que inciden en la reducción de desigualdades modificando roles y estereotipos sexistas mediante campañas de comunicación, acciones formativas, talleres y charlas, incluyendo el lenguaje escrito y audiovisual no sexista o la formación en igualdad entre mujeres y hombres.
2. Recursos: programas para disminuir las desigualdades facilitando el acceso de las mujeres a recursos materiales –económicos, vivienda- e inmateriales – sociales, culturales y de ocio- que fomenten su autonomía, a través del acceso a toda la información y trámites municipales, al uso de los espacios públicos o que faciliten la movilidad.
3. Representación: programas que promueven la presencia y participación equilibrada de las mujeres en espacios de poder y toma de decisiones, ya sea en asociaciones y en órganos públicos y privados de representación, o en puestos directivos, jurados o tribunales, en procesos de presupuestos participativos, así como que fomenten la representación y la visibilidad simbólica de las mujeres en el espacio público.

Y con respecto a las 3L que utiliza el Ayuntamiento de Madrid, se ha hecho una adaptación en los ítems restantes, que incluirán a aquellos programas o proyectos que contribuyan a la eliminación de la violencia de género y machista de alguna manera, o los que contribuyan a la autonomía económica de las mujeres por cuenta ajena o por cuenta propia y faciliten el trabajo de cuidados de niñas, niños y de personas mayores o dependientes. Se ha dejado un ítem como “otra no incluida en las anteriores”, para aquellos servicios que decidan que su programa o proyecto no tiene cabida en algún ítem de las anteriores o desee añadir algo más.

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

Así pues, se ha analizado un total de 277 fichas de solicitud de gasto, que se corresponden con 277 aplicaciones presupuestarias de los capítulos 2, 4 y 6 de los 22 servicios gestores que han vinculado su gasto a algún objetivo de igualdad en SEDA en cualquiera de dichos capítulos, ante el trabajo ingente que supondría revisar una por una las fichas de solicitud de todos los servicios gestores municipales, en los capítulos 2,4 y 6 para buscar si vinculan su gasto a algún objetivo de igualdad en alguna de sus aplicaciones presupuestarias por no haberlo hecho en la herramienta SEDA.

NOMBRE DEL SERVICIO	Nº DE FICHAS
ACTIVIDADES	4
ADICCIONES	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**

A pesar de ello, sí se ha realizado un muestreo en 101 fichas más de solicitud de gasto correspondientes a 6 servicios responsables de acciones del Plan Marco de Igualdad entre mujeres y hombres, por su relevancia para las políticas de igualdad y que no habían vinculado su gasto a ningún objetivo en SEDA por motivos que se desconocen. Se ampliará esta información en el apartado 4.2.3. de presupuesto sin analizar.

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 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



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		Fomento autonomía y corresponsabilidad
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	
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	1
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	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	3
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	1
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	13	4
TOTAL FICHAS CAP 2,4 Y 6	277	261.121.364,81	Todos	111.756.032,66	43%	113	93	73	46	68	7

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



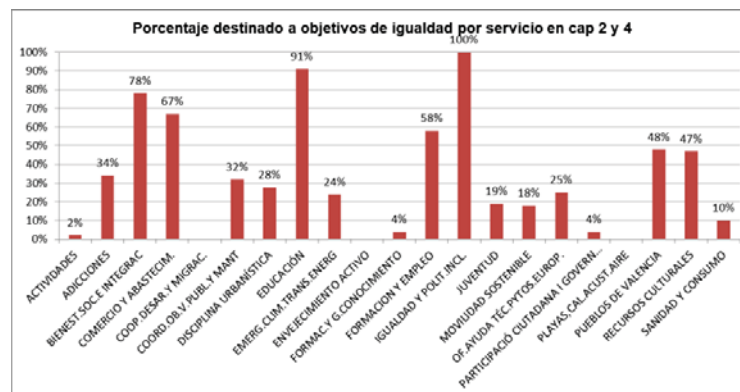
En el cuadro anterior se puede ver el resumen del contenido de las fichas de solicitud de gasto por aplicación presupuestaria que se han analizado por cada servicio gestor y, aunque se han analizado más de las contempladas en este cuadro, no constan los resultados aquí ya que su solicitud no contenía más información relevante para este análisis.

Cabe comentar que no todos los servicios han cumplimentado por completo todo lo requerido en la ficha, lo que ha dificultado en muchos casos la extracción de datos para un análisis más ágil y fiel a lo deseable. Hay disparidad en la calidad de las fichas de solicitud y se detecta una importante brecha de conocimiento en la aplicación del enfoque de género en algunos servicios que no han sido capaces de detectar y, por tanto, vincular su objeto del gasto a objetivos de igualdad, siendo que tienen una importante relevancia para el fomento de la igualdad de mujeres y hombres, por lo que el presupuesto destinado a esto sería mayor. Estas serían cuestiones a mejorar para el próximo ejercicio.

Del cuadro anterior se pueden extraer los siguientes resultados más significativos y recordando que únicamente se han analizado las fichas de los 22 servicios gestores que han ligado su presupuesto a algún objetivo de igualdad en la aplicación SEDA.

Sobre los capítulos 2 y 4:

- Se destina a objetivos de igualdad un **38% del total del gasto** global solicitado, es decir, un total de **79.068.945,45 euros**, siendo esta cifra probablemente superior ya que algunos servicios no han especificado el porcentaje destinado a igualdad del total de su aplicación en el apartado III de la ficha de solicitud.
- Por servicios, los **porcentajes destinados a objetivos de igualdad** quedarían repartidos de la siguiente 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 lugar se encuentra el Servicio de Igualdad y Políticas inclusivas, que destina el 100% de su gasto, seguido del Servicio de Educación, que destina el 91% de su presupuesto, continuando con el Servicio de Bienestar Social e Integración, que destina un 78% a objetivos de igualdad y del Servicio de Comercio y Abastecimiento con un 67%.

- **¿A qué contribuyen** los diferentes servicios a la igualdad de mujeres y hombres a través de su presupuesto en los capítulos 2 y 4?



El presupuesto se prevé que contribuya, por orden de mayor a menor, a la eliminación de roles y estereotipos sexistas, a favorecer el acceso y distribución de los recursos, a fomentar la presencia y representación de mujeres, al fomento de la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad y a la eliminación de la violencia de género y machista.

Sobre el capítulo 6:

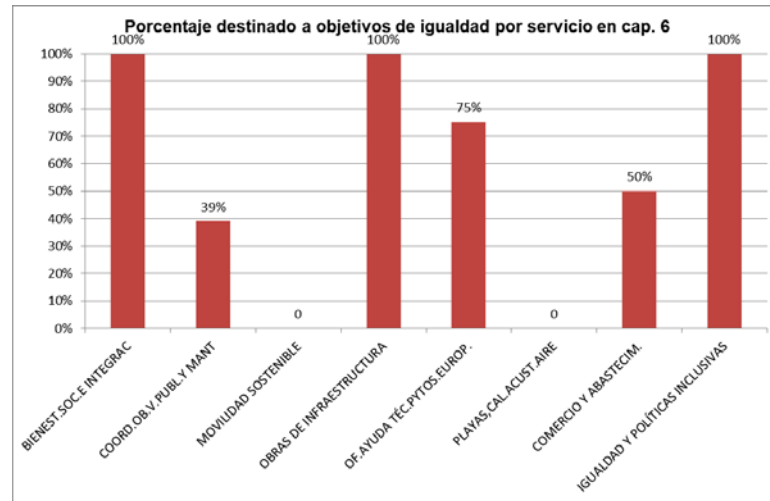
- A través del capítulo 6 se destina a objetivos de igualdad un **62,5% del total del gasto solicitado** según las fichas analizadas, ascendiendo la cifra a un total de **32.667.087,21 euros**, siendo esta probablemente superior ya que algunos servicios no han especificado el porcentaje destinado a igualdad del total de su aplicación.
- Por servicios, los **porcentajes destinados a objetivos de igualdad** quedarían repartidos de la siguiente manera:

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

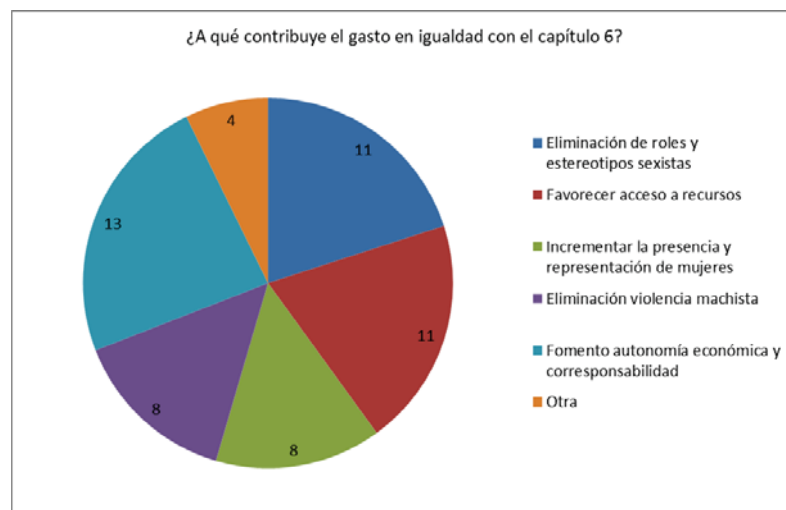


AJUNTAMENT DE VALÈNCIA
SERVICI D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES



Los servicios de Obras de Infraestructura, de Igualdad y Políticas inclusivas y de Bienestar Social e Integración destinan el 100% de su gasto del capítulo 6 a objetivos de igualdad, seguidos de la Oficina de Ayuda técnica a Proyectos europeos, que destina un 75%, de Comercio y Abastecimiento con un 50% y de Coordinación de Obras Públicas y Mantenimiento. Los Servicios de Movilidad sostenible y de Playas, calidad acústica y del aire vincularon su gasto a objetivos de igualdad en SEDA, pero en la ficha no han especificado el porcentaje.

- ¿A qué contribuyen los diferentes servicios a la igualdad de mujeres y hombres a través de su presupuesto en el capítulo 6?



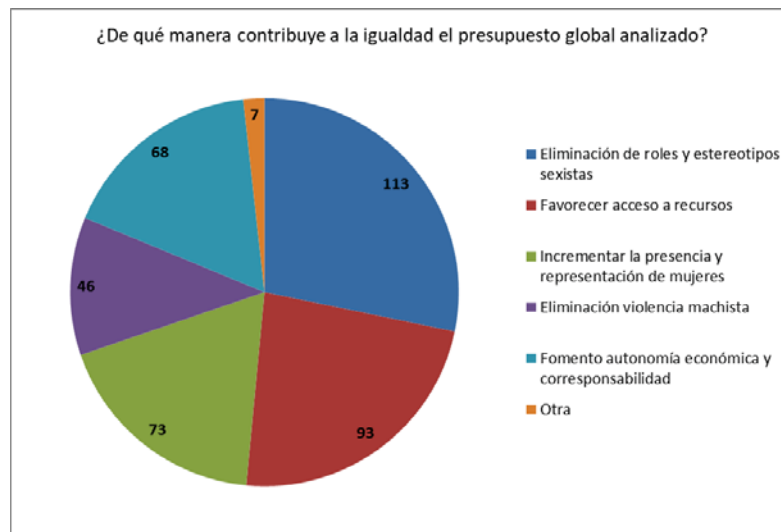
Signat electrònicament per:

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 presupuesto se prevé que contribuya, por orden de mayor a menor, al fomento de la autonomía económica y a medidas de corresponsabilidad, en segundo lugar y por igual a la eliminación de roles y estereotipos sexistas y a favorecer el acceso y distribución de los recursos, seguido de la eliminación de la violencia de género y machista y a incrementar la presencia, la representación y la visibilidad de mujeres.

Por tanto, la contribución global a la igualdad del presupuesto analizado en las fichas de solicitud de los capítulos 2- 4 y 6 sería la siguiente:



El presupuesto se prevé que contribuya, por orden de mayor a menor, a eliminar roles y estereotipos sexistas, a favorecer el acceso y distribución de los recursos, a incrementar la presencia y la representación de mujeres, al fomento de la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad y a la eliminación de la violencia de género y machista.

Las **acciones** con las que los servicios han dicho que se implementarán las medidas de igualdad con los **capítulos 2 y 4** varían, obviamente en función del servicio, y se resumen a grandes rasgos en las siguientes:

- o Campañas de sensibilización y difusión realizando un uso no sexista del lenguaje.
- o Formación en centros educativos y de personas mayores
- o Introducción de la perspectiva de género en el transporte, movilidad, iconografía y publicidad. Cumplimiento de la TRLOTUP.
- o Subvenciones de concurrencia competitiva y nominativas.

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



- Contrataciones y licitaciones.
- Proyectos educativos, comedores escolares, cheque escolar.
- Residencias artísticas. Promoción de la igualdad en el acceso a la cultura. Incorporación de medidas de igualdad según el artículo 26 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Contrataciones de servicios, talleres, actividades culturales, artísticas, formativas, divulgación en medios de comunicación y redes, difusión y diseños de campañas, atenciones psicológicas individuales y grupales.
- Creación de recursos municipales y/o apoyos económicos que favorezcan la descentralización y la participación ciudadana.
- Solicitudes con enfoque de género y cumplimiento de la Guía para la igualdad de mujeres y hombres-Next Generation València (Etiqueta violeta), aprobada por Junta de Gobierno Local el 29 de abril de 2022.
- Actividades dirigidas al liderazgo de mujeres, su empoderamiento y formación en competencias.
- Contratación de servicios que establezcan espacios y fomenten actividades y proyectos en los barrios de información, formación y sensibilización sobre la alimentación saludable y sostenible y el vínculo con el territorio que fomentan el diálogo de saberes intergeneracional y la recuperación del patrimonio biocultural y culinario colectivo con una perspectiva de género y corresponsabilidad.
- Formación a personal empleado público en violencia de género, acoso, sensibilización en género, planes de igualdad, informes de impacto de género, género y salud, género y urbanismo.
- Actuaciones formativas para el empoderamiento, la mejora de la empleabilidad y el mantenimiento en el mercado laboral.
- Convocatorias de premios, certámenes, concursos.
- Mejoras para el fomento de la seguridad en mujeres en la movilidad: paradas a demanda.
- Mejoras en la movilidad: mayor frecuencia de transporte público.
- Actividades con enfoque de género, cláusulas sociales y formación.
- Facilitar el acceso en condiciones de igualdad a unas adecuadas infraestructuras higiénico sanitarias.
- Estudios y diseño de proyectos con enfoque de género. Convenios con universidades.

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



- Y el resumen de las **acciones** con las que los servicios han dicho que se implementarán las medidas de igualdad con el **capítulo 6** se podrían resumir en las siguientes:
 - o Facilitar y favorecer la movilidad peatonal, la accesibilidad y la seguridad, así como el fomento de la socialización y la convivencia.
 - o Perspectiva de género en urbanismo, movilidad, iconografía.
 - o Proyectos de urbanización con enfoque de género: mejora de la movilidad peatonal y la creación de nuevas plazas y zonas estanciales especialmente en entornos escolares y de mercados.
 - o Construcción de un centro de día y de una Escuela Infantil.
 - o Construcción de un Centro de Empleo y Formación.
 - o Mejorar los accesos a parkings de mercados.
 - o Obra y creación de espacio para el mercado de productos agroalimentarios y tradicionales.
 - o Proyecto del Nou Espai Dones i Igualtat para la atención directa a víctimas de violencia de género y a mujeres en general.

4.2.3. Presupuesto sin analizar.

Además de los 22 servicios sobre los que se ha basado este análisis de sus fichas porque han vinculado en la herramienta SEDA su gasto a algún o algunos objetivos de igualdad y siendo conscientes de que pueden quedar servicios cuyo presupuesto no se ha analizado por no vincularlo a objetivos de igualdad en dicha herramienta, se ha realizado un muestreo somero de 101 fichas de solicitud de gasto de 6 servicios que son responsables de alguna o algunas acciones incluidas en el Plan Marco de Igualdad entre mujeres y hombres, constatándose que, en tres de ellos, sí asocian el gasto a objetivos de igualdad, cumplimentan el apartado III de valoración del impacto de género y destinan un porcentaje de sus presupuestos a las acciones correspondientes de las que constan como responsables en el propio Plan Marco, por lo que el presupuesto municipal que se destina al fomento de medidas de igualdad se incrementaría. En el resto de las fichas de los otros 3 servicios no asocian el gasto a ningún objetivo de igualdad.

Por lo tanto, del presupuesto general para el ejercicio 2023, que asciende a 1.042.869.604,42 euros, se ha vinculado a objetivos de igualdad un 10,9%. Y si se toma como referencia únicamente el importe destinado a las partidas para los capítulos 2, 4 y 6,

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



que asciende a 581.932.807,76 euros en total, el porcentaje que se ha ligado a objetivos de igualdad supone un 19,5%, y del 80,50% restante del presupuesto que no se ha podido contabilizar para este informe, hay también un porcentaje vinculado a objetivos de igualdad pero lamentablemente no se puede conocer exactamente el importe si los servicios no siguen las normas que se dictan para ello para poder realizar un análisis más completo.

5. RESULTADOS DE LA AUTOEVALUACIÓN REALIZADA POR LOS SERVICIOS

Tal y como se ha expuesto anteriormente, con fecha 11 de julio de 2022 se remite por Nota interior desde Intervención de Contabilidad y Presupuestos a los diferentes servicios gestores, 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 diferentes servicios*, en la que estos debían cumplimentar un sencillo cuestionario que contenía 11 ítems a evaluar para conocer el grado de implementación de la transversalidad del principio de igualdad de mujeres y hombres en su seno previamente a la elaboración del presupuesto.

Las preguntas a las que debían dar respuesta señalando SÍ o NO únicamente eran las siguientes:

1. Se utiliza lenguaje no sexista en los documentos, materiales audiovisuales, iconografía, señalética, campañas, correos electrónicos, etc... tanto en comunicaciones internas como externas.
2. Recoge información desagregada por sexo a través de sus procedimientos, trámites, actividades,... (instancias para ayudas, subvenciones, licencias, concursos, premios, procesos selectivos, en procedimientos sancionadores, inspecciones, participantes en actividades, etc).
3. Consulta fuentes estadísticas (incluida la Oficina de Estadística Municipal) para la obtención de datos desagregados por sexo dentro de su ámbito de actuación.
4. Ha realizado informes de impacto de género.
5. Incorpora criterios para el fomento de la igualdad de mujeres y hombres en procedimientos abiertos a la ciudadanía (subvenciones, presupuestos participativos, etc.)
6. Incluye indicadores cuantitativos y cualitativos para el seguimiento y la evaluación de sus actividades a partir de datos desagregados por sexo.

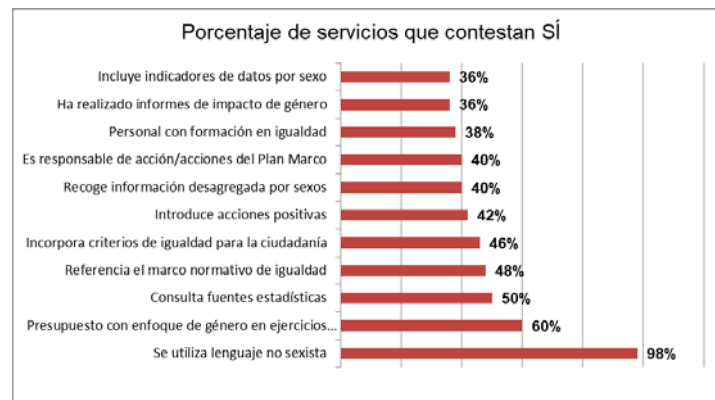
Signat electrònicament per:

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. Introduce acciones positivas que fomentan la visibilidad, la participación o la contratación de mujeres en los ámbitos donde estas se encuentran infrarrepresentadas.
8. Hace siempre referencia, en su marco normativo, a la legislación vigente de igualdad de mujeres y de hombres.
9. Es responsable de alguna acción o acciones del Plan marco de Igualdad entre mujeres y hombres. (Indica, si procede, el número de la acción o acciones correspondientes en "S")
10. Ha elaborado el presupuesto con enfoque de género en ejercicios anteriores.
11. Dispone de alguna persona con formación específica en "Informes de impacto de género" o en "Presupuestos con enfoque de género".

Del total de 93 servicios adscritos a las diferentes secretarías a los que se les remitió la instrucción de autoevaluación, han cumplimentado el cuestionario un total de 50, que suponen un 54%, de los que se pueden extraer los siguientes resultados:



En la gráfica anterior se puede ver el porcentaje de servicios que afirman que implementan en su seno las respectivas cuestiones que facilitarían la transversalidad del principio de igualdad de mujeres y hombres, destacando el uso del lenguaje no sexista como lo más implementado en el seno del Ayuntamiento en un 98% de los servicios, ya que se dispone de un reglamento de obligado cumplimiento a tal efecto y, en segundo lugar, la realización del presupuesto con enfoque de género, que un 60% de los servicios afirma realizar, existiendo también normativa al respecto, aunque esto no se ha podido constatar en este informe debido a la baja participación de servicios que lo han elaborado siguiendo las normas e instrucciones al respecto. De estos datos se desprende la necesidad de contar con una normativa de obligado cumplimiento que ayude a aplicar la transversalidad del principio de igualdad de mujeres y hombres en el seno del Ayuntamiento 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 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
Auditoría Integral	Sí	Sí	Sí	NO	NO APLICA	NO	Sí	Sí	NO	NO APLICA	NO
Coordinación obras y mantenimiento de Infraestructuras en la vía pública	Sí	NO	NO	NO	Sí	NO	NO	Sí	NO	Sí	NO
Devesa-Albufera	Sí	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
Disciplina urbanística	Sí	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
Emprendimiento e innovación económica	Sí	Sí	Sí	NO	Sí	NO	Sí	NO	Sí (3)	Sí	NO
Evaluación de servicios	Sí	NO	Sí	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
Servicio de gabinete de comunicación-OPAO	Sí	Sí	Sí	NO	Sí	NO	Sí	NO	Sí (2)	NO	NO
Oficina administrativa de la Intervención general municipal	Sí	Sí	Sí	NO	Sí	NO	NO	Sí	NO	Sí	NO
Juventud	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí*	Sí* (8)	Sí	Sí
Mobilitat sostenible	Sí	Sí	Sí	Sí	NO	Sí	Sí	NO	Sí (4)	Sí	Sí
Sanitat i Benestar animal	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	NO	Sí (3)	Sí	Sí
Ciclo Integral del agua	Sí	NO	NO	NO	Sí	NO	Sí	NO	NO	NO	NO
Oficina de la Delegación de protección de datos personales	Sí	NO	NO	NO	NO APLICA	NO	Sí	Sí	NO	NO	NO
Planajament	NO	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí* (1)	Sí	Sí
Playas, calidad acústica y del aire	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	NO	NO	NO	NO	Sí
Recursos culturales	Sí	NO	NO	Sí	Sí	NO	Sí	Sí	Sí (2)	Sí	NO
Adiccions	Sí	Sí	Sí	NO	Sí	NO	NO	S	Sí (3)	Sí	NO
Secretaría General	Sí	NO	NO	NO	NO	Sí	NO	NO	NO	NO	Sí
Asesoramiento Urbanístico	Sí	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	Sí
Asesoría Jurídica	Sí	NO	NO	NO	NO	Sí	NO	N/C	NO	NO	NO
Cementerios	Sí	Sí	Sí	NO	Sí	Sí	Sí	Sí	NO	NO	NO
Formación y Gestión del conocimiento	Sí	Sí	Sí	NO	NO OPERA	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	NO
Licencias Urbanísticas	Sí	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
Sociedad de la Información	Sí	NO APLICA	NO	NO	NO APLICA	NO	NO	NO	NO	NO	NO
Igualdad y Políticas Inclusivas	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Cooperación	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	NO	Sí (4)	Sí	Sí
Educación	Sí	NO	NO	NO	Sí	NO	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Envejecimiento Activo	Sí	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	Sí
Gestión del centro histórico	Sí	Sí	Sí	NO	Sí	NO	NO	NO	NO	Sí	Sí
GTE Catastral	Sí	N/C	N/C	N/C	N/C	N/C	N/C	N/C	N/C	N/C	NO
Innovación	Sí	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
Inspección Municipal	Sí	NO	Sí	Sí	NO	NO	Sí	NO	NO	NO	NO
Inspección, Tributos y rentas	Sí	NO	NO	NO	NO	NO	NO	Sí	NO	Sí	NO
Jardines Sostenibles	Sí	NO	NO	NO	Sí	NO	NO	Sí	NO	NO	Sí
Obras de Infraestructuras	Sí	NO	NO	NO	NO	Sí	NO	Sí	Sí	Sí	Sí
Bienestar Social e Integración	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Pobles de València	Sí	NO	Sí	Sí	Sí	NO	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Turismo	Sí	NO	Sí	Sí	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
Descentralización	Sí	NO	Sí	NO	Sí	NO	NO	Sí	Sí (6)	Sí	NO
Comercio y Abastecimiento	Sí	Sí	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	Sí	Sí
Coordinación Tributaria	Sí	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
Gestió d'Emissions i Recaptació (GER)	Sí	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
Gestió Tributaria Específica- Actividads econòmiques	Sí	NO	NO	NO	NO	NO	NO	Sí	NO	NO	Sí
Oficina de Responsabilidad Patrimonial	Sí	NO	NO	NO	NO	NO	NO	Sí	NO	NO	Sí
Acción Cultural	Sí	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
Formación y ocupación	Sí	Sí	NO	NO	Sí	NO	NO	NO	Sí (9)	Sí	NO
Jurado Tributario	Sí	NO	Sí	NO	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí (3)	Sí	NO
Actividades	Sí	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
Protocolo	Sí	NO	Sí	NO	N/C	NO	NO	Sí	NO	NO	Sí
Emergència climàtica i Transició energètica	Sí	NO APLICA	NO	Sí	Sí	NO	Sí	Sí	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. RESUMEN DE LOS PRINCIPALES RESULTADOS.

Se resumen aquí los principales resultados obtenidos del informe:

- Respecto al presupuesto del Capítulo 1:
 - o Este se destina a 2.861 hombres (53%) y a 2.536 mujeres (47%).
 - o Existen áreas feminizadas y áreas masculinizadas, de manera que las mujeres se sitúan más en *Bienestar y derechos sociales* (75,8%), *Participación, derechos e innovación democrática* (74,8%), *Desarrollo innovador de los sectores económicos y empleo* (71,7%), así como *Alcaldía* (67,1%). Y de las áreas masculinizadas, *Protección Ciudadana* (que supone el 35,3% del total de la plantilla) está formada por un 85% de varones.
 - o Las mujeres constituyen el 35,2% del funcionariado de carrera y el 69,4% del total de personal en situación de interinidad.
 - o Las mujeres suponen el 65,1% del personal con contrato laboral.
 - o Las desigualdades más evidentes por sexo aparecen en los cargos de personal de Oficios (93,9% de hombres y 6,1% de mujeres), personal de Seguridad Pública (85% de hombres y 15% de mujeres), personal Administrativo (19,4% de hombres y 89,6% de mujeres) y Direcciones Superiores (68,8% de varones y 31,3% de mujeres).
 - o Las mujeres ocupan mayoritariamente el grupo C2 con un 28,5% del total, seguido del C1 con un 18,5%, del A2 con un 16,8% y del A1 con un 15,1%.
 - o Del total de la masa salarial durante 2021, por cada 100 euros percibidos por los hombres de la plantilla, las mujeres reciben 75,4 euros y estas diferencias no solo dependen del número de varones, que es mayor, sino de la diferente distribución por puestos y niveles, así como una distribución también desigual de los complementos.
 - o Existe una diferencia en la media de retribuciones de mujeres y hombres de 6.698,3€ anuales, por lo que por cada 100€ cobrados por un varón como media, una mujer de la plantilla cobra 85,1€.
 - o La brecha salarial por razón de sexo en el conjunto de la plantilla asciende a los 14,9 puntos porcentuales (en retribuciones anuales medias) aunque existen importantes diferencias en función del área municipal.
 - o El 65,4% de solicitudes de flexibilidad horaria por cuidado de menores de 12 años fueron realizadas por mujeres.

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



- Existe una mayor implicación de las mujeres en general, que también se refleja en la plantilla municipal, en la atención a los cuidados de personas dependientes y especialmente de hijos e hijas.
- Respecto al presupuesto de los capítulos 2 y 4:
 - El presupuesto vinculado a objetivos de igualdad en los capítulos 2 y 4 asciende a 80.572.171,69 euros.
 - Se ha incrementado para 2023 en un 13,1% el presupuesto con objetivos de igualdad destinado a los capítulos 2 y 4 respecto del ejercicio 2022 y esta cifra supone que un 16% del presupuesto de gasto de 2023 destinado a los capítulos 2 y 4 está vinculado a objetivos de igualdad.
 - Se destina mayor presupuesto al objetivo 12 mejora de las condiciones de vida de las mujeres en situación de vulnerabilidad y su acceso a recursos, al objetivo 11 avanzar hacia la ciudad cuidadora, y al objetivo 3 empoderamiento de las mujeres y salud.
 - Se destina a objetivos de igualdad un 38% de media del total del gasto global solicitado, con grandes diferencias entre los servicios participantes.
 - El presupuesto se prevé que contribuya a la eliminación de roles y estereotipos sexistas, a favorecer el acceso y distribución de los recursos, a fomentar la presencia y representación de mujeres, al fomento de la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad y a la eliminación de la violencia de género y machista.
- Respecto al presupuesto del capítulo 6:
 - El presupuesto de gasto vinculado a objetivos de igualdad asciende a 33.210.111,22 euros.
 - Se incrementa en un 10,4% respecto a lo presupuestado con objetivos de igualdad para el ejercicio 2022 y supone que un 41,5% del presupuesto de gasto 2023 para el capítulo 6, está ligado a objetivos de igualdad.
 - El objetivo al que se asigna un mayor presupuesto en este capítulo es el objetivo 11 avanzar hacia una ciudad cuidadora e introducir la perspectiva de género en el urbanismo, seguido del objetivo 12, con inversiones que mejoran las condiciones de vida de las mujeres en situación de vulnerabilidad y, en

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



tercer lugar, la creación de recursos municipales y/o apoyos económicos que favorezcan la descentralización y la participación, objetivo 9.

- o A través del capítulo 6 se vincularía a objetivos de igualdad un 62,5% de media del total del gasto solicitado, aunque también con grandes diferencias entre servicios.
- o El presupuesto se prevé que contribuiría, por tanto, a la eliminación de la violencia de género y machista, a incrementar la presencia, la representación y la visibilidad de mujeres, al fomento de la autonomía económica y a medidas de corresponsabilidad, a la eliminación de roles y estereotipos sexistas y a favorecer el acceso y distribución de los recursos.

Cabe tener en cuenta que el análisis referido al capítulo 6 se ha realizado con la información que obra en el momento de la elaboración de este informe, ya que no se tiene la información detallada ni completa de cómo se atenderán finalmente las solicitudes, así como las concernientes a las fichas de solicitud adicionales de diferentes aplicaciones presupuestarias de los capítulos analizados.

- En general, el presupuesto de los capítulos 2, 4 y 6, se prevé que contribuya, por orden de mayor a menor, a eliminar roles y estereotipos sexistas, a favorecer el acceso y distribución de los recursos, a incrementar la presencia y la representación de mujeres, al fomento de la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad y a la eliminación de la violencia de género y machista.
- Se ha analizado un total de 277 fichas de solicitud de gasto de las correspondientes aplicaciones presupuestarias de los capítulos 2, 4 y 6 de 22 servicios gestores.
- El presupuesto vinculado a objetivos de igualdad para 2023 se ha incrementado en un 11,8% respecto al de 2022 y supone que un 19,5% del presupuesto de gasto 2023 para los capítulos 2, 4 y 6 estaría ligado a objetivos de igualdad, aunque probablemente estos porcentajes sean mayores porque no todos los servicios han señalado los objetivos de igualdad en la herramienta SEDA y/o han cumplimentado por completo el apartado III de la ficha de solicitud del gasto de la aplicación presupuestaria correspondiente.
- Del presupuesto general para el ejercicio 2023, que asciende a 1.042.869.604,42 euros, únicamente se ha vinculado a objetivos de igualdad un 10,9%. Y si se toma como referencia solo el importe destinado a los capítulos 2, 4 y 6, que asciende a 581.932.807,76 euros en total, el porcentaje que se estaría ligado a objetivos de igualdad supone un 19,5%.

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 resultado de la autoevaluación arroja que la mayoría de los servicios que han participado hacen un uso no sexista del lenguaje, en menor proporción que realizan el presupuesto con enfoque de género y que la mitad consulta fuentes estadísticas para la obtención de datos desagregados por sexo.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Para el Ayuntamiento de València la igualdad de mujeres y hombres supone una responsabilidad en cuanto que las cifras oficiales muestran el grado de desigualdad real en el que todavía se encuentran las mujeres a pesar de los avances logrados. Por lo tanto, desde el ejercicio de la responsabilidad del ayuntamiento como administración pública, se incorpora de manera transversal el principio de igualdad de mujeres y hombres en este caso a través de los presupuestos con enfoque de género. La transversalidad es la base de actuación de los presupuestos con enfoque de género y se encuentra fundamentado en el Plan Marco de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Entre las principales conclusiones a las que se ha llegado en el actual proceso de implementación de los presupuestos con enfoque de género en el Ayuntamiento de València son, que la identificación del impacto de género en el presupuesto requiere de una continuidad así como de la incorporación de nuevos servicios y una profundización en la formación de contenidos para el personal con la que obtener realmente una mirada con enfoque de género transformadora.

El Ayuntamiento continúa con los procesos formativos en igualdad de género a través de los itinerarios de formación, lo que facilita al personal contar con herramientas para generar otra mirada e influir en sus decisiones de planificación y definición del presupuesto.

Se puede observar cómo la formación en lenguaje inclusivo y no sexista se cumple por un porcentaje muy amplio de la plantilla y que, de hecho, es lo que manifiestan la mayoría de servicios en la autoevaluación. Es un objetivo prioritario desde hace años la formación en este ámbito. Además desde el Servicio de Igualdad y Políticas Inclusivas se realiza la corrección de los documentos que los servicios remiten. Es necesario que cualquier documento que emane del Ayuntamiento cumpla con el Reglamento Municipal para el uso no sexista del Lenguaje aprobado por el Pleno el 25/11/2011 y publicado en BOP el 14/01/2012. Continuando con el cumplimiento de esta norma y en aras a la permanente formación del personal se publicó un "Vocabulario Básico: Trabajamos con un

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



lenguaje igualitario e inclusivo”, aprobado por Junta de Gobierno Local el 18/01/2019, estando a disposición del personal.

La invisibilidad de las mujeres en el lenguaje y en las imágenes, en la iconografía y señalética, en sus representaciones en los espacios públicos, es una extensión de la invisibilidad de su presencia y una minusvaloración de su aportación en general a la sociedad. Analizando los distintos servicios nos encontramos un déficit de estudios de la situación de las mujeres y hombres en relación con su ámbito de actuación. Su respuesta puede encontrarse en que una parte importante del funcionariado percibe las actuaciones como neutras al género, lo que se conoce como “ceguera de género” y cree que su área de trabajo no perjudica ni beneficia a mujeres ni a hombres o no de una manera desigual. Es importante hacer ver que todas las políticas, programas, proyectos, actuaciones, etc. afectan en primera o última instancia a la ciudadanía, y las mujeres y los hombres mantienen situaciones de partida diferentes y desiguales como consecuencia de la jerarquización de las funciones del rol de género. Esto solo será objetivable a partir de estudios con enfoque de género en los propios servicios. Con ello se podrá establecer un presupuesto acorde a las necesidades detectadas y no a ideas preconcebidas y estereotipadas.

Otra actuación que debería estudiarse sería establecer estrategias que faciliten la obtención de datos desagregados por sexo. Concretamente en esta actuación se puede observar un avance respecto a los resultados obtenidos en años anteriores.

La reflexión en cuanto al uso del presupuesto con enfoque de género ofrece a los Servicios la posibilidad de buscar estudios que analicen la influencia en mujeres y hombres de sus actuaciones y sobre todo la necesidad de desagregar los datos con los que cuentan por sexo. Es necesario incidir en estos aspectos con el apoyo adecuado, para que en futuras planificaciones detecten la incidencia al género de su presupuesto de forma más acertada.

El Servicio de Igualdad y Políticas Inclusivas ha puesto a disposición del personal del Ayuntamiento València, en documentación corporativa, un manual para la elaboración de informes de impacto de género que una vez realizado y ante sus conclusiones, puede ser utilizado como herramienta de decisión de asignación de presupuesto, favoreciendo o implementando en primer lugar todos aquellos planes, programas y proyectos en general que por su implicación y afección a las personas, son capaces de corregir las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, principio de trabajo asumido por el Ayuntamiento 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



A tal efecto, se facilitan algunas cuestiones básicas que cabría tener en cuenta a la hora de analizar y/o planificar el gasto:

- Todas las acciones que tienen como destinatarias o como beneficiarias a personas, son susceptibles de generar impacto de género.

- En los informes de impacto de género que deben acompañar a los procesos selectivos para el acceso a la función pública debería quedar reflejada la normativa general y/o específica respecto a acciones positivas en favor de la incorporación de mujeres, sobre todo para el acceso a los puestos de áreas más masculinizadas, así como analizar y dejar constancia de las tasas de actividad, empleo y paro, por sexo, en las diferentes titulaciones exigidas en todas ellas, aunque se trate de acceso a áreas que están feminizadas, para conocer si el impacto realmente prevé un equilibrio en las brechas de género detectadas o si, por el contrario, se podrían perpetuar o agravar dichas brechas.

- Los programas y proyectos que consideran la creación de centros de educación infantil, centros de día, uso de centros educativos fuera del horario escolar, ayudas para comedores escolares, etc...facilitan el trabajo de cuidados que, mayoritariamente recae sobre las mujeres, por lo que tienen un impacto positivo.

- Los programas y proyectos que facilitan el acceso a recursos como la vivienda, el empleo, recursos económicos, los que implican descentralización de recursos municipales, inciden favorablemente sobre la vida de las mujeres, por lo que tienen un impacto positivo. En este sentido, cabe tener en cuenta la brecha digital de género para que las mujeres de cualquier edad puedan disponer de las mismas oportunidades en su relación, gestiones y trámites con la administración, para que esto no suponga una desventaja en su participación plena y en sus derechos como ciudadana.

- Los programas y proyectos que promueven la participación de las mujeres y fomentan su presencia en ámbitos de toma de decisiones y la gobernanza, tienen una incidencia positiva respecto a la igualdad de mujeres y hombres.

- Los proyectos que promuevan y faciliten la movilidad urbana universal y accesible tienen una incidencia positiva respecto a la igualdad de mujeres y hombres, ya que suelen ser las mujeres quienes hacen más uso del transporte público y quienes invierten más tiempo en los desplazamientos.

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



- Los programas y proyectos que facilitan la proximidad en el acceso y el disfrute de espacios y equipamientos públicos de ocio, inciden de manera favorable en la vida de las mujeres.

- Los programas y proyectos que colaboran en la eliminación de brechas de género, en general, inciden de manera favorable y directa en la igualdad de mujeres y hombres.

- Sería necesario que todos los diseños de proyectos, estudios y programas se realicen con enfoque de género.

- Se recomienda protocolizar la recogida de datos desagregados por sexo en todos los programas y proyectos propuestos y dirigidos a la ciudadanía, acorde al artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como la utilización de indicadores de género para poder realizar un seguimiento, evaluación y valoración de los programas y proyectos con enfoque de género.

- Respecto a las campañas de difusión, se recomienda destacar de qué manera cada programa o cada proyecto es susceptible de favorecer la igualdad de mujeres y de hombres, con el fin de informar a la ciudadanía poniendo a su vez en valor la importancia de la integración del enfoque de género.

8. PROPUESTAS DE FUTURO

Para consolidar el proceso iniciado, ampliando su alcance y resultados a cada vez más servicios municipales, habría que llevar a cabo las siguientes propuestas:

1. Sistematizar una metodología para el procedimiento de recogida y de datos mediante la herramienta económico-financiera SEDA y otras herramientas municipales que faciliten realmente la recogida y la obtención de los datos para un posterior análisis de una manera más sencilla y rápida e implicar en el proceso de análisis del presupuesto con enfoque de género a todos los Servicios municipales.

2. Continuar con la formación en transversalidad del principio de igualdad de mujeres y hombres y el enfoque de género como metodología de análisis como elemento fundamental de la reorientación de las políticas de igualdad del Ayuntamiento, concretamente la formación para la elaboración de presupuestos con enfoque de género. Es esencial involucrar a las jefaturas de Servicio, y especialmente formar al personal que realiza la gestión administrativa de los Servicios y maneja los presupuestos y el personal técnico que conoce la materia competencial, siendo necesario unir ambos perfiles para los presupuestos con enfoque de género.

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

3. Continuar desarrollando el itinerario formativo para dotar de competencias transversales para la igualdad de mujeres y hombres, al personal de los Servicios teniendo en cuenta una formación específica sobre indicadores de género y evaluación de impacto de género de las políticas públicas.
4. Cumplir con la normativa y con las instrucciones y normas proporcionadas respecto a la elaboración del presupuesto para que este incluya el enfoque de género. El enfoque de género debe ser un criterio básico a la hora de la toma de decisiones para la distribución del presupuesto municipal desde el ámbito político.
5. Sería conveniente incorporar la valoración del impacto de género también sobre el gasto ejecutado y no únicamente sobre el presupuestado, así como sobre los ingresos.
6. Reforzar la normativa municipal de obligado cumplimiento para la implementación efectiva de la transversalidad del principio de igualdad de mujeres y hombres en el seno del ayuntamiento.

Id. document: RF7E H3+a Awp2 tTEB grYp MnY3 gLU=
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