



En aquest document, de contindre dades de caràcter personal objecte de protecció, aquests es troben omesos -substituïts per asteriscos (*) - en compliment del Reglament General de Protecció de Dades (UE) 2016/679. / En este documento, de contener datos de carácter personal objeto de protección, éstos se encuentran omitidos -sustituídos por asteriscos (*) - en cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos (UE) 2016/679.

COMISSIÓ DE PATRIMONI, RECURSOS HUMANS, TÈCNICS I SEGURETAT CIUTADANA - ACTA DE LA SESSIÓ ORDINÀRIA DEL DIA 11 DE NOVEMBRE DE 2025 / COMISIÓN DE PATRIMONIO, RECURSOS HUMANOS, TÉCNICOS Y SEGURIDAD CIUDADANA - ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA DEL DIA 11 DE NOVIEMBRE DE 2025

En la casa consistorial de la ciutat de València, a les 11 hores i 35 minuts del dia 11 de novembre de 2025, amb la presidència de la Sra. Julia Climent Monzó, es va reunir en sessió ordinària la Comissió de Patrimoni, Recursos Humans, Tècnics i Seguretat Ciutadana, a la qual assistixen els seus components: Sr. Jesús Carbonell Aguilar, Sr. José Luis Moreno Maicas (en substitució del Sr. José Marí Olano), Sr. Ferran Puchades Vila, Sr. Giuseppe Grezzi, Sr. Borja Santamaría Herrero i Sr. José Vicente Gosálbez Payá; actua com a secretari, per delegació del secretari general i del Ple, el senyor José Antonio Martínez Beltrán, secretari general de la administració municipal.

La Sra. María Pérez Herrero assistix a la sessió durant el debat dels punts 1 al 6 de l'orde del dia.

Oberta la sessió per la presidència es va entrar en l'examen dels assumptes que figuren en l'ordre del dia, i es van adoptar els acords següents:

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



1	RESULTAT / <i>RESULTADO</i> : APROVAT / <i>APROBADO</i>
ASSUMPTE / <i>ASUNTO</i> : Aprovació, si és el cas, de les actes corresponents a la sessió ordinària de 21 d'octubre de 2025 i a la sessió extraordinària de 30 d'octubre de 2025. <i>Aprobación, si es el caso, de las actas correspondientes a la sesión ordinaria de 21 de octubre de 2025 y a la sesión extraordinaria de 30 de octubre de 2025.</i>	

Pregunta el president si algú membre de la Comissió ha de formular alguna observació a les actes de la sessió ordinària del 21 d'octubre de 2025 i de la sessió extraordinària de 30 d'octubre de 2025, prèviament distribuïdes amb la convocatòria. NO hi ha cap observació i queden aprovades, d'acord amb allò que s'ha prescrit en l'art. 91 del ROF.

ESTUDI I DICTAMEN D'ASSUMPTE.-

SERVICI DE PERSONAL.-

2	RESULTAT / <i>RESULTADO</i> : APROVAT / <i>APROBADO</i>
EXPEDIENT / <i>EXPEDIENTE</i> : E-01101-2025-000490-00	PROP. NÚM.: 1
ASSUMPTE / <i>ASUNTO</i> : Proposa aprovar l'autorització de compatibilitat per a activitat docent de professor universitari a temps parcial. <i>Propone aprobar la autorización de compatibilidad para actividad docente de profesor universitario a tiempo parcial.</i>	

La Comissió, en sessió celebrada el dia 11 de novembre de 2025, acorda formular la proposta que a continuació s'expressa, adoptada per unanimitat dels seus membres, i elevar-la al Ple de l'Ajuntament.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. *****, funcionario interino de esta Corporación con la categoría de auxiliar administrativo, adscrito a puesto de trabajo de “auxiliar administrativo/a movilidad/disponibilidad”, adscrito al Servicio de Personal, actualmente destinado en el Servicio de Licencias de Actividades, referencia 9819, posición 25008216, solicita en fecha 10 de febrero de 2025 la autorización de compatibilidad para actividad de profesor a tiempo parcial en la Universidad Internacional de Valencia.

Segundo. El Sr. ***** aporta certificado emitido en fecha 31 de enero de 2025 por la Universidad Internacional de Valencia, en el que se hace constar la contratación del interesado, a tiempo parcial, mediante contrato indefinido, con una docencia prevista de 32 créditos durante las convocatorias de octubre de 2024, con una dedicación de 674 horas anuales, equivalentes según manifiesta el interesado a 12 horas semanales y con unas retribuciones brutas anuales de 10.379,63 euros.

A los anteriores hechos le son de aplicación los siguientes

COMISSIÓ DE PATRIMONI, RECURSOS HUMANS, TÈCNICS I SEGURETAT CIUTADANA - ACTA DE LA SESSIÓ ORDINÀRIA DE 11 DE NOVEMBRE DE 2025 / COMISIÓN DE PATRIMONIO, RECURSOS HUMANOS, TÉCNICOS Y SEGURIDAD CIUDADANA - ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA DE 11 DE NOVIEMBRE DE 2025

2

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. En relación al régimen de compatibilidad de una segunda actividad con la principal pública resulta indispensable establecer cuál es el régimen jurídico aplicable.

El régimen de incompatibilidades es materia exclusiva del Estado (artículos 103.3 y 149.1.18ª de la CE), sin perjuicio de la legislación autonómica de desarrollo, como el artículo 103 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la función pública valenciana, y la normativa local, como el artículo 92 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local en relación al artículo 145 del Real decreto legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, que remiten todos ellos a la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de la Administraciones Públicas (en adelante “*LF*”).

El artículo 92 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local, establece que “*los funcionarios en el servicio de la Administración local se rigen, en lo no dispuesto por esta Ley, por la legislación del Estado y de las comunidades autónomas en los términos del artículo 149.1.18º de la Constitución*”.

Según dispone el artículo 144 del Texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, los funcionarios “*tienen las obligaciones determinadas por la legislación sobre función pública de la correspondiente Comunidad Autónoma y, en todo caso, las previstas en la legislación básica del Estado sobre función pública*”. Y, en su artículo 145 establece que el “*régimen de incompatibilidades de los funcionarios de la Administración local es el establecido con carácter general para la función pública en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y en las normas que se dicten por el Estado para su aplicación a los funcionarios de la Administración Local*”.

Por su parte, el Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, establece en sus artículos 2 y 3 que el mismo es aplicable al personal funcionario al servicio de las administraciones de las Entidades Locales, quienes se rigen por la legislación estatal que les sea de aplicación y por la de las Comunidades Autónomas, con pleno respeto a la autonomía local.

Así, el artículo 103 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat Valenciana, de la función pública valenciana, aplicable al personal de las administraciones locales situadas en el territorio de la Comunidad Valenciana, determina:

“1.El personal comprendido en el ámbito de aplicación de esta ley no podrá compatibilizar sus actividades con el desempeño, por sí o mediante sustitución, de cualquier cargo, profesión o actividad, públicos o privados, por cuenta propia o ajena, retribuidos o meramente honoríficos, si impide o menoscaba el exacto cumplimiento de sus deberes, compromete su imparcialidad o independencia o perjudica los intereses generales.

2.La aplicación del régimen de incompatibilidades se ajustará a la legislación básica estatal en esta materia y a la normativa autonómica de desarrollo.”

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



El régimen de incompatibilidades de los funcionarios se encuentra regulado en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas (de ahora en adelante “LI”), legislación básica, aplicable a las entidades locales (artículo 2).

SEGUNDO. La compatibilidad viene solicitada para la prestación de servicios profesionales docentes como profesor universitario de la Universidad Internacional de Valencia, con una dedicación a tiempo parcial de aproximadamente un 37% de la jornada y una dedicación semanal de 12 horas.

La LI establece para una **segunda actividad pública**, como regla general la total y completa incompatibilidad (artículo 1 de la LI), si bien contempla alguna excepción (artículos 4 a 6 de la LI) en los que la Administración discrecionalmente y siempre que beneficie al interés general podrá autorizar la compatibilidad. Su autorización es discrecional.

Y regula el desarrollo de una **segunda actividad privada** con la principal pública en el capítulo IV de la LI (artículos 11 a 15), que establece como regla general la incompatibilidad de toda actividad privada salvo las excepciones reguladas.

TERCERO. El artículo 1.3 de la LI establece que “***En todo caso, el ejercicio de un puesto de trabajo por el personal incluido en el ámbito de aplicación de esta Ley será incompatible con el ejercicio de cualquier cargo, profesión o actividad, público o privado, que puede impedir o menoscabar el estricto cumplimiento de sus deberes o comprometer su imparcialidad o independencia***”.

En el presente supuesto, tal y como consta en el certificado emitido por la Universidad Internacional de Valencia, la actividad a desarrollar sería fuera del horario de trabajo asignado como personal del Ayuntamiento de Valencia, en concreto en la franja horaria de 18:00 a 22:00 horas.

CUARTO. La regulación precitada ha de completarse con el artículo 16 de la LI que establece:

1. No podrá autorizarse o reconocerse compatibilidad al personal funcionario, al personal eventual y al personal laboral cuando las retribuciones complementarias que tengan derecho a percibir del apartado b) del artículo 24 del presente Estatuto incluyan el factor de incompatibilidad al retribuido por arancel y al personal directivo, incluido el sujeto a la relación laboral de carácter especial de alta dirección.

/.../

3. Se exceptúan de la prohibición enunciada en el apartado 1, las autorizaciones de compatibilidad para ejercer como Profesor universitario asociado en los términos del apartado 1 del artículo 4.º, así como para realizar las actividades de investigación o asesoramiento a que se refiere el artículo 6.º de esta Ley, salvo para el personal docente universitario a tiempo completo.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



4. Asimismo, **por excepción y sin perjuicio de las limitaciones establecidas en los artículos 1º.3, 11, 12 y 13 de la presente Ley, podrá reconocerse compatibilidad** para el ejercicio de actividades privadas al personal que desempeñe puestos de trabajo que comporten la percepción de **complementos específicos**, o concepto equiparable, cuya cuantía **no supere el 30 por 100 de su retribución básica, excluidos los conceptos que tengan su origen en la antigüedad.**

QUINTO.- Tal y como fundamenta la Sentencia 140/2023, de 13 de junio, del Juzgado Contencioso-Administrativo Número Diez de Valencia, en relación con el procedimiento abreviado 276/22, seguido a instancia de funcionario de esta Corporación en relación con una solicitud esencialmente similar a la presente, *‘nada obsta a que el demandante pueda realizar la actividad docente respecto a la UOC como entidad privada en los términos del antedicho art. 11, ya que aunque el art. 16 de la Ley 4/1984 (sic) dispone que: “1. No podrá autorizarse o reconocerse compatibilidad al personal funcionario, al personal eventual y al personal laboral cuando las cuando las retribuciones complementarias que tengan derecho a percibir del apartado b) del artículo 24 del presente Estatuto incluyan el factor de incompatibilidad al retribuido por arancel y al personal directivo, incluido el sujeto a la relación laboral de carácter especial de alta dirección”, añade posteriormente que “3. Se exceptúan de la prohibición enunciada en el apartado 1 las autorizaciones de compatibilidad para ejercer como Profesor universitario asociado en los términos del apartado 1 del artículo 4º, así como para realizar las actividades de investigación o asesoramiento a que se refiere el artículo 6º de esta Ley, salvo para el personal docente a tiempo completo.”*

La figura de profesor colaborador en la UOC es, como antes se ha señalado, la de personal, no titular principal a jornada completa y a cargo de la docencia en departamentos, sino complementario de éste para asumir cometidos adicionales que no quedan cubiertos, lo que lo asimila sin duda al profesor asociado previsto en la LO 6/2000, siendo evidente que la nomenclatura puede ser diferente en el sector privado, pero coincidiendo en la esencia.”

De conformidad con lo expuesto en dicha Sentencia, y el criterio expuesto por la Asesoría Jurídica Municipal, según el cual “A juicio de esta asesoría jurídica el contenido de la sentencia es ajustado a derecho, por los motivos sustantivos que contempla”, procedería la autorización de la compatibilidad para el ejercicio de la actividad de docente a tiempo parcial en la Universidad Internacional de Valencia.

SEXTO. De conformidad con el artículo 14 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas y el artículo 103.3.f) de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la función pública valenciana, el órgano competente para reconocer la compatibilidad o declarar la incompatibilidad es el Excmo. Ayuntamiento Pleno, previo dictamen de la Comisión de Patrimonio, Recursos Humanos, Técnicos y Seguridad Ciudadana, según lo previsto por el artículo 123.1.p) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

De conformitat amb els anteriors fets i fonaments de Dret, s'acorda: /

De conformidad con los anteriores hechos y fundamentos de Derecho, se acuerda:

Primero. Estimar la solicitud formulada por D. *****, funcionario interino de esta Corporación con la categoría de auxiliar administrativo, adscrito a puesto de trabajo de “auxiliar

COMISSIÓ DE PATRIMONI, RECURSOS HUMANS, TÈCNICS I SEGURETAT CIUTADANA - ACTA DE LA SESSIÓ ORDINÀRIA DE 11 DE NOVEMBRE DE 2025 / COMISIÓN DE PATRIMONIO, RECURSOS HUMANOS, TÉCNICOS Y SEGURIDAD CIUDADANA - ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA DE 11 DE NOVIEMBRE DE 2025

5

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



administrativo/a movilidad/disponibilidad”, adscrito al Servicio de Personal, actualmente destinado en el Servicio de Licencias de Actividades, referencia 9819, posición 25008216 y, en consecuencia, reconocer la compatibilidad para el ejercicio de la actividad de docencia a tiempo parcial como profesor a distancia en la Universidad Internacional de Valencia, conforme a lo fundamentado fáctica y jurídicamente en el cuerpo de este acuerdo.

Dicha autorización expresa al ejercicio de la segunda actividad presupone el cumplimiento de sus deberes y obligaciones en la actividad municipal, sin que pueda suponer modificación de la jornada de trabajo y horario, tal y como dispone el artículo 3 de la citada Ley.

Segundo. Notificar el presente acuerdo al interesado, con mención de los recursos que caben frente al mismo y la advertencia de que el incumplimiento de las obligaciones contenidas en la normativa en materia de compatibilidades será sancionado conforme al régimen disciplinario aplicable.

3	RESULTAT / RESULTADO: APROVAT / APROBADO	
EXPEDIENT / EXPEDIENTE: E-01101-2025-000966-00		PROP. NÚM.: 1
ASSUMPTE / ASUNTO: Proposa desestimar la sol·licitud de compatibilitat privada com a soci majoritari i administrador únic d'una societat limitada. <i>Propone desestimar la solicitud de compatibilidad privada como socio mayoritario y administrador único de una sociedad limitada.</i>		

La Comissió, en sessió celebrada el dia 11 de novembre de 2025, acorda formular la proposta que a continuació s'expressa, adoptada per unanimitat dels seus membres, i elevar-la al Ple de l'Ajuntament.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- ***** , con DNI ***** , solicita en fecha 3 de mayo de 2025, con entrada en esta Corporación en fecha 5 de mayo de 2025, mediante instancia *1 00118 2025 104919*, la autorización de compatibilidad para el ejercicio de una segunda actividad privada, consistente en la constitución de una sociedad limitada, en su condición de socio mayoritario y administrador único, para la concesión de préstamos entre particulares con garantía de activos digitales, exclusivamente a través de plataformas con la tecnología blockchain o smart contracts, manifestando que la citada actividad no guarda relación con las funciones que desempeña como funcionario del esta Corporación, ni interfiere en su horario de trabajo y disponibilidad ni implica relación comercial, contractual o de colaboración con ninguna Administración ni con ciudadanos en su calidad de administrados.

Segundo.- El Sr. ***** es funcionario del Ayuntamiento con la categoría de agente de policía local, adscrito a puesto de trabajo de “agente de policía local (MD-PH-N-F)” en el Servicio de Policía Local, referencia 8262, posición 25006662 en el Servicio de Policía Local, ajustando sus retribuciones al baremo retributivo C1.18.956.956.

A los anteriores hechos le son de aplicación, conforme a las actuaciones que constan en el expediente administrativo, los siguientes

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En relación al régimen de compatibilidad de una segunda actividad con la principal pública resulta indispensable establecer cuál es el **régimen jurídico aplicable**.

El artículo 41 de la Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de la Generalitat Valenciana, de coordinación de las policías locales de la Comunidad Valenciana, establece que el personal de los cuerpos de policía local se rige por lo dispuesto en dicha Ley y en la normativa estatal de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y en la normativa básica estatal sobre el personal funcionario de la administración local, así como en la restante normativa estatal y autonómica que les sea de aplicación en materia de función pública. Consecuentemente, el artículo 6.7 de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado, dispone que la pertenencia a estos cuerpos “es causa de incompatibilidad para el ejercicio de cualquier otra actividad pública o privada, excepto aquellas actividades exceptuadas de la legislación sobre incompatibilidades”.

Por su parte, el artículo 92 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local, establece que *“los funcionarios en el servicio de la Administración local se rigen, en lo no dispuesto por esta Ley, por la legislación del Estado y de las comunidades autónomas en los términos del artículo 149.1.18º de la Constitución”*.

El artículo 144 del Texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, establece que los funcionarios *“tienen las obligaciones determinadas por la legislación sobre función pública de la correspondiente Comunidad Autónoma y, en todo caso, las previstas en la legislación básica del Estado sobre función pública”*. Y, en su artículo 145, establece que el *“régimen de incompatibilidades de los funcionarios de la Administración local es el establecido con carácter general para la función pública en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y en las normas que se dicten por el Estado para su aplicación a los funcionarios de la Administración Local”*.

El Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, establece en sus artículos 2 y 3 que el mismo es aplicable al personal funcionario al servicio de las Administraciones de las Entidades Locales, quienes se rigen por la legislación estatal que les sea de aplicación y por la de las Comunidades Autónomas, con pleno respeto a la autonomía local.

Así, el artículo 103 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat Valenciana, de la Función Pública Valenciana, aplicable al personal de las administraciones locales situadas en el territorio de la Comunidad Valenciana, determina:

“1.El personal comprendido en el ámbito de aplicación de esta ley no podrá compatibilizar sus actividades con el desempeño, por sí o mediante sustitución, de cualquier cargo, profesión o actividad, públicos o privados, por cuenta propia o ajena, retribuidos o meramente honoríficos, si impide o menoscaba el exacto cumplimiento de sus deberes, compromete su imparcialidad o independencia o perjudica los intereses generales.

2.La aplicación del régimen de incompatibilidades se ajustará a la legislación básica estatal en esta materia y a la normativa autonómica de desarrollo.”

COMISSIÓ DE PATRIMONI, RECURSOS HUMANS, TÈCNICS I SEGURETAT CIUTADANA - ACTA DE LA SESSIÓ ORDINÀRIA DE 11 DE NOVEMBRE DE 2025 / COMISIÓN DE PATRIMONIO, RECURSOS HUMANOS, TÉCNICOS Y SEGURIDAD CIUDADANA - ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA DE 11 DE NOVIEMBRE DE 2025

7

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



El régimen de incompatibilidades de los funcionarios se encuentra regulado en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas (de ahora en adelante “LI”), legislación básica, aplicable a las entidades locales (artículo 2).

SEGUNDO.- El artículo 1.3 de la LI establece que *“En todo caso, el ejercicio de un puesto de trabajo por el personal incluido en el ámbito de aplicación de esta Ley será incompatible con el ejercicio de cualquier cargo, profesión o actividad, público o privado, que puede impedir o menoscabar el estricto cumplimiento de sus deberes o comprometer su imparcialidad o independencia”*.

El desarrollo de una segunda actividad privada con la principal pública viene regulado en el capítulo IV de la LI (artículos 11 a 15), que establece como regla general la incompatibilidad de toda actividad privada salvo las excepciones reguladas.

Así, la LI configura como regla general la incompatibilidad de cualquier segundo puesto de trabajo o actividad para los empleados públicos, y como excepción regula supuestos o requisitos que permiten compatibilizar esa segunda actividad privada.

En el presente supuesto, el Sr.***** pretende ejercer una segunda actividad de carácter como socio mayoritario y administrador única de una sociedad limitada cuyo objeto social es esencialmente la concesión de préstamos y créditos de carácter privado.

Esta actividad no es encuadrable en ninguno de los supuestos exceptuados del régimen de incompatibilidades recogidos en el artículo 19 de la LI, y tampoco es encuadrable en ningún supuesto prohibido de los artículos 12 y 13, si bien, conforme impone el artículo 14 de la LI **requiere el reconocimiento de compatibilidad previo al inicio de cualquier actividad profesional laboral, mercantil o industrial**. Es decir, que no se podrá iniciar la segunda actividad sin el reconocimiento previo municipal so pena de incurrir en responsabilidad disciplinaria.

La regulación precitada ha de completarse con el artículo 16 de la LI que establece:

“1. No podrá autorizarse o reconocerse compatibilidad al personal funcionario, al personal eventual y al personal laboral cuando las retribuciones complementarias que tengan derecho a percibir del apartado b) del artículo 24 del presente Estatuto incluyan el factor de incompatibilidad al retribuido por arancel y al personal directivo, incluido el sujeto a la relación laboral de carácter especial de alta dirección.

/.../

3. Se exceptúan de la prohibición enunciada en el apartado 1, las autorizaciones de compatibilidad para ejercer como Profesor universitario asociado en los términos del apartado 1 del artículo 4.º, así como para realizar las actividades de investigación o asesoramiento a que se refiere el artículo 6.º de esta Ley, salvo para el personal docente universitario a tiempo completo.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



4. Asimismo, **por excepción** y **sin perjuicio de las limitaciones establecidas en los artículos 1º.3, 11, 12 y 13 de la presente Ley, podrá reconocerse compatibilidad** para el ejercicio de actividades privadas al personal que desempeñe puestos de trabajo que comporten la percepción de **complementos específicos**, o concepto equiparable, cuya cuantía **no supere el 30 por 100 de su retribución básica, excluidos los conceptos que tengan su origen en la antigüedad.**”

El artículo 24 del EBEP relativo a “retribuciones complementarias” establece:

“La cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública atendiendo, entre otros, a los siguientes factores: /.../ b) La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.”

La anterior Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la función pública valenciana (hoy derogada), en su preámbulo establecía: “De una parte, el **componente competencial**, cuya consolidación se convierte en un indicador de la progresión de los funcionarios en la carrera vertical a través del desempeño de puestos de trabajo que llevan aparejados un determinado nivel de responsabilidad o dificultad técnica, con las consiguientes garantías; y, de otra, **el componente de desempeño, destinado a retribuir** las condiciones particulares de los puestos, así como el nivel de dedicación e **incompatibilidad exigible para desempeñarlos**”. Y, en su artículo 78 recogía como retribución complementaria el complemento de puesto de trabajo, integrado éste por el competencial y el de desempeño en los términos expuestos.

Esta regulación hoy sigue vigente en el artículo 87 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la función pública valenciana, en los mismos términos que los artículos 3 y 4 del Real decreto 861/1986, 25 de abril, que establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local.

En este sentido, el puesto de trabajo de “agente de policía local (MD-PH-N-F)” en el Servicio de Policía Local, referencia 8262, posición 25006662, en el Servicio de Policía Local, que ejerce el interesado, cuenta con un baremo retributivo C1.18.956.956, integrado entre otros por un complemento de puesto de trabajo que incluye entre sus factores el de incompatibilidad, conforme al artículo 16.1 de la LI y supera ampliamente el 30 por 100 de las retribuciones básicas, dado que, ascendiendo el sueldo base al día de la fecha a la cantidad de 865,68 euros, el componente de desempeño del complemento de puesto de trabajo (que se corresponde con las retribuciones complementarias previstas en el apartado b del artículo 24 del TREBEP) asciende a la cantidad de 1.036,52 euros.

Por tanto, no es posible acudir a la excepción prevista en el mencionado artículo 16.4 de la LI a los efectos del reconocimiento de la compatibilidad, procediendo su desestimación.

TERCERO.- De conformidad con lo previsto en el artículo 20 de la LI, el incumplimiento de lo que disponen los artículos anteriores será sancionado conforme al régimen disciplinario de aplicación.

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



CUARTO.- De conformidad con el artículo 14 de la LI y el artículo 103.3.f) de la Ley 4/2021, de 16 de abril, el órgano competente para reconocer la compatibilidad o declarar la incompatibilidad es el Excmo. Ayuntamiento Pleno, previo dictamen de la Comisión de Patrimonio, Recursos Humanos, Técnicos y Seguridad Ciudadana, según lo previsto por el artículo 123.1.p) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

De conformitat amb els anteriors fets i fonaments de Dret, s'acorda: /

De conformidad con los anteriores hechos y fundamentos de Derecho, se acuerda:

Primero.- Desestimar la solicitud de reconocimiento de compatibilidad formulada por *****, funcionario de carrera del Ayuntamiento con la categoría de agente de policía local, adscrito al puesto de trabajo de “agente de policía local (MD-PH-N-F)”, referencia 8262, posición 25006662, en el Servicio de Policía Local y con un baremo personal C1.18.956.956, para el ejercicio de la actividad privada empresarial como socio mayoritario y administrados único de una sociedad limitada cuyo objeto social consistiría básicamente en la concesión de préstamos o créditos de carácter privado, conforme a la fundamentación fáctica y jurídica que antecede al presente acuerdo.

Segundo.- Advertir al interesado que, de conformidad con el artículo 20 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, el incumplimiento de lo dispuesto por la mencionada ley será sancionado conforme al régimen disciplinario de aplicación.

SEGUIMENT DE LA GESTIÓ D'ALTES ÒRGANS.-

MOCIONS.-

4	RESULTAT / <i>RESULTADO</i> : APROVADA PROPOSTA ALTERNATIVA / <i>APROBADA PROPUESTA ALTERNATIVA</i>	
EXPEDIENT / <i>EXPEDIENTE</i> : O-89SOC-2025-000127-00		PROP. NÚM.: 4
ASSUMPTE / <i>ASUNTO</i> : Moció subscrita pel Sr. Borja Santamaría Herrero, del Grup Municipal Socialista, sobre “Millora d'ocupació de la Policia Local”. <i>Moción suscrita por el Sr. Borja Santamaría Herrero, del Grupo Municipal Socialista, sobre “Mejora de empleo de la Policía Local”.</i>		

El secretari dona compte de la moció subscrita pel Sr. Borja Santamaría Herrero, del Grup Municipal Socialista, sobre “Millora d'ocupació de la Policia Local”, i que es transcriu a continuació:

MOCIÓ:

En el pleno de octubre, se requirió conocer cuántos mandos y agentes de la Policía Local de València se encuentran en situación de “mejora de empleo” y cuántos de ellos superarán, a fecha 31 de diciembre de 2025, el límite máximo de dos años establecido por la normativa vigente.

Siendo la respuesta la siguiente:

COMISSIÓ DE PATRIMONI, RECURSOS HUMANS, TÈCNICS I SEGURETAT CIUTADANA - ACTA DE LA SESSIÓ ORDINÀRIA DE 11 DE NOVEMBRE DE 2025 / COMISIÓN DE PATRIMONIO, RECURSOS HUMANOS, TÉCNICOS Y SEGURIDAD CIUDADANA - ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA DE 11 DE NOVIEMBRE DE 2025

10

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



- *Comisarios Principales: 3 (2 nombrados el 29/12/2023 — superan el límite por dos días; 1 nombrado 12/07/2024 — no supera los dos años)*
- *Comisarios: 3 (nombrados 12/07/2024 — no superan los dos años)*
- *Intendentes: 10 (nombrados 12/07/2024 — no superan los dos años)*
- *Inspectores: 21 (15 nombrados 10/06/2022 — superan los dos años desde 10/06/2024; 6 nombrados 12/01/2024 — no superan los dos años)*
- *Oficiales: 40 (23 nombrados 10/06/2022 — superan los dos años desde 10/06/2024).*

La prolongación de esta situación de mejora de empleo más allá del plazo legal de dos años genera incertidumbre en la plantilla, dificulta la planificación de recursos humanos, limita la provisión definitiva de plazas, pudiendo afectar a la operatividad y eficacia del servicio.

El Ayuntamiento de València ha incluido en la Oferta de Empleo Público ¿2025 una importante dotación de plazas para la estabilización y nuevos ingresos en la administración local, que deben aprovecharse para resolver la provisionalidad existente en los mandos de la Policía Local.

Por todo ello, es necesario que se impulse un plan de actuación específico que garantice la cobertura definitiva de las plazas actualmente en mejora de empleo, avance en la estabilización de la plantilla y asegure que la Oferta de Empleo Público ¿2025 se aplica con prioridad a esta necesidad estructural.

ACUERDOS

1. Instar al Gobierno municipal a elaborar, antes del 31 de marzo de 2026, un Plan de Actuación para la estabilización y cobertura de plazas de la Policía Local de València, que incluya: inventario actualizado de plazas en mejora de empleo y cronograma de convocatorias
2. Priorizar en los procesos selectivos la cobertura de plazas derivadas de mejora de empleo que superan o se aproximan al límite de dos años.
3. Garantizar que la plantilla de la Policía Local disponga de los recursos humanos necesarios para mantener su capacidad operativa durante dicha regularización de la situación descrita.

DEBAT:

Es van produir les següents interevencions:

El Sr. Santamaría defiende la moción detallando la situación de los mandos de la plantilla de policía. Cree que este asunto debe ser independiente de quien gobierne.

La Sra. Presidenta recuerda que ya se ha contestado a esta cuestión en alguna pregunta que se ha formulado. Explica que el plazo máximo se prorroga cuando están en marcha los procedimientos selectivos y todos ellos están ya marcha si bien afectados por sentencias del TSJ

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



que anulan parcialmente el Decreto de la Generalitat y se está a la espera de la reforma del mismo. Se ha reforzado la plantilla con los agentes de la oferta de 2025 que son los máximos permitidos por la tasa de reposición.

El Sr. Santamaría cree que debe diferenciarse entre agentes y mandos. Hay un problema de mandos y es importante poner el foco en ellos. Plantea si se puede adelantar con los procedimientos en cuanto sea posible y si con las plazas convocadas se recogen todas las vacantes.

La Sra. Presidenta indica que así no se puede trabajar si no hay un mínimo de seguridad jurídica. Se propone la siguiente moción alternativa:

1. *"Seguir priorizando en los procedimientos selectivos la cobertura de plazas derivadas de mejora de empleo que se aproximan al plazo de 2 años, así como al plazo de 3 años en cuanto a las ocupadas por personal interino, tal y como así se viene realizando desde el Área de Personal de este Ayuntamiento en todas las categorías profesionales de la plantilla municipal.*
2. *Continuar reforzando la plantilla de la Policía Local a fin de mantener y seguir mejorando su capacidad operativa".*

El Sr. Secretario explica, a petición de la Sra. Presidenta, que la continuidad de los procedimientos depende de los motivos de impugnación. En este caso afecta a los requisitos de acceso al empleo público y no es posible continuar con los procedimientos.

VOTACIÓ:

Sotmesa a votació la moció alternativa presentada, es aprovada amb els vots a favor de la senyora Julia Climent Monzó, dels senyors Jesús Carbonell Aguilar i José Luis Moreno Maicas (Grup Municipal Popular), i del senyor José Vicente Gosálbez Payá (Grup Municipal Vox); i amb les abstencions dels senyors Ferran Puchades Vila i Giuseppe Grezzi (Grup Municipal Compromís), i del Sr. Borja Santamaría Herrero (Grup Municipal Socialista).

ACORD:

1. Seguir priorizando en los procedimientos selectivos la cobertura de plazas derivadas de mejora de empleo que se aproximan al plazo de 2 años, así como al plazo de 3 años en cuanto a las ocupadas por personal interino, tal y como así se viene realizando desde el Área de Personal de este Ayuntamiento en todas las categorías profesionales de la plantilla municipal.
2. Continuar reforzando la plantilla de la Policía Local a fin de mantener y seguir mejorando su capacidad operativa.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



5	RESULTAT / <i>RESULTADO</i> : APROVADA PROPOSTA ALTERNATIVA / <i>APROBADA PROPUESTA ALTERNATIVA</i>	
EXPEDIENT / <i>EXPEDIENTE</i> : O-89COM-2025-000065-00		PROP. NÚM.: 7
ASSUMPTE / <i>ASUNTO</i> : Moció subscrita pel Sr. Ferran Puchades Vila, del Grup Municipal Compromís, sobre “estratègia d'autoprotecció davant les emergències”. <i>Moción suscrita por el Sr. Ferran Puchades Vila, del Grupo Municipal Compromís, sobre “estrategia de autoprotección ante las emergencias”.</i>		

El secretari dona compte de la Moció subscrita pel Sr. Ferran Puchades Vila, del Grup Municipal Compromís, sobre “estratègia d'autoprotecció davant les emergències”, i que es transcriu a continuació:

MOCIÓ:

Ara fa poc més d'un any la ciutat de València, junt a moltes poblacions de l'Horta Sud, Foia de Bunyol, Plana d'Utiel i les Riberes, va patir una catàstrofe ocasionada per la inundació de les aigües procedents del barranc de Torrent, amb 229 víctimes mortals.

Els pobles de Faitanar, La Torre, Forn d'Alcedo i Castellar-l'Oliveral varen patir una destrossa de les seues infraestructures públiques i privades, danys en comerços, indústries i tallers i allò que és irreparable, dèsset veïns i veïnes varen perdre la vida durant aquella nit del 29 d'octubre de 2024.

València ha patit de manera recurrent inundacions i altres catàstrofes com temporals marítims i pluges torrencials però este episodi va a marcar la visió de les emergències per a les generacions presents i futures de valencians. Cal per tant una acció efectiva, sostinguda i orientada des de la ciència, adreçada a la formació de la ciutadania en la gestió de l'autoprotecció i l'afrontament de l'emergència com un factor integrant de la vida econòmica i social de la ciutat.

La regidoria d'Innovació, Tecnologia, Agenda digital i Captació d'Inversions va impulsar una moció amb data 30 de juny de 2025 un nou conveni amb la Universitat de València amb l'objecte d'establir la col·laboració entre l'Ajuntament i aquella per a coordinar accions adreçades a donar continuïtat a la Càtedra Model Econòmic Sostenible de València i entorn, amb una aportació econòmica de 60.000€.

El referit conveni ha inclòs la previsió de que la Càtedra “orientarà la major part dels seus recursos a formar la ciutadania valenciana en prevenció d'emergències, amb tallers presencials en tots els barris i pedanies i materials adaptats a cada col·lectiu...” El pla d'activitats presentat per a 2025 preveu una despesa destinada a tal fi de 35.200 euros. Fruit d'este conveni s'ha dissenyat el programa València +segura.

La Càtedra esmentada va ser creada en 2017 i té com objectiu: “la vigilància i transformació del model econòmic en el marc de ciutat, considerant la diversitat dels seus agents econòmics i socials sota el prisma de governança, innovació i sostenibilitat econòmica, social i ambiental, competitivitat, benestar humà i globalització.”

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



Resulta paradoxal que, mentre l'ajuntament ha encarregat la formació de la ciutadania en prevenció d'emergències a una càtedra amb un eminent contingut econòmic, els integrants de la qual no consta que tinguen trajectòria ni experiència en eixa tasca, d'altra banda la Llei 4/2017 per la que es crea l'Agència Valenciana de Seguretat i Resposta a les Emergències (AVSRE), inclou al seu article 3, entre els seus fins, el d' "aconseguir una major participació de la societat i una modernització del sistema públic de resposta a les emergències" així com "el foment de 'autoprotecció mitjançant la informació i sensibilització necessària dels ciutadans, empreses i institucions."

El programa València +segura constitueix una primera aproximació a una estratègia de formació en la prevenció i autoprotecció de la ciutadania davant les emergències però cal donar un pas més per garantir la seua qualitat i avaluació de les accions programades i la consolidació del mateix pel futur.

És per tots aquests motius, que es proposa a la Comissió de Patrimoni, Recursos Humans, Tècnics i Seguretat Ciutadana del Ple de l'Ajuntament de València que adopte els **següents acords**:

PRIMER.- Que per a les pròximes edicions del programa València +segura s'establisca un canal de comunicació, aportació de propostes i avaluació amb l' Agència Valenciana de Seguretat i Resposta a les Emergències que és l'organisme que té les competències de foment de l'autoprotecció de la ciutadania i compta amb els recursos humans amb l'adequada formació per dur-la endavant.

SEGON.- Que es cree a la ciutat de València una Mesa Social de Protecció Civil amb la participació dels diferents agents socials, veïnals, econòmics, de l'associacionisme juvenil i cultural que establisca un lloc de diàleg, participació i reflexió sobre les diferents accions i programes d'autoprotecció que puguin millorar la implicació de la ciutadania.

DEBAT:

Es van produir les següents intervencions:

El Sr. Puchades indica que li sembla, com ja va dir, una anomalia que aquesta matèria s'impulse des d'Innovació i no des de la pròpia Delegació de Protecció civil. També opina que es degué fer partícip a l'AVSRE crear un fòrum estable de debat i participació sobre la cultura d'autoprotecció.

La Sra. Presidenta explica que los bomberos ya informan sobre estas situaciones a los vecinos y la Comisión de Reconstrucción recomendó que se forme a los ciudadanos sobre estas materias. Ya hay cauces de comunicación con los vecinos y las asociaciones. Se propone la siguiente moción alternativa:

1. *"Seguir implusando el Plan de Valencia + Segura, de la mano de la Universitat de València, para el fomento de la cultura de la prevención entre la ciudadanía y aquellas acciones complementarias que se puedan desarrollar desde otros organismos como la Agencia Valenciana de Seguridad y Emergencias.*

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



2. *Impulsar a través de las Asociaciones vecinales y las Juntas de Distrito cualquier iniciativa vinculada al impulso y fomento de la cultura de la prevención en cualquier ámbito de las emergencias".*

El Sr. Puchades insisteix que l'objectiu era que no falte la coordinació amb l'AVSRE i lamenta que no s'incloguera cap punt de l'ordre del dia en la Junta Local de Protecció Civil i que només a preguntes seues ho va explicar el regidor delegat. Creu que l'alternativa és positiva però com no hi ha un compromís concret s'abstindran.

El Sr. Santamaría se pregunta si en caso de una emergencia se iría a la Facultad de Económicas o a la AVRSE, en fin cree que la respuesta es obvia. Cree que la moción alternativa no afronta un cambio, tras una primera actuación, que trate con los interlocutores competentes. No indica que no deba estar la Universidad sino que cuestiona el planteamiento con el que se afronta.

La Sra. Presidenta detalla que la Universidad ha colaborado, aportando la didáctica, junto con el departamento de bomberos. Seguir impulsando el Plan no excluye a la AVSRE.

VOTACIÓ:

Sotmesa a votació la moció alternativa presentada, es aprovada amb els vots a favor de la senyora Julia Climent Monzó, dels senyors Jesús Carbonell Aguilar i José Luis Moreno Maicas (Grup Municipal Popular), i del senyor José Vicente Gosálbez Payá (Grup Municipal Vox); i amb les abstencions dels senyors Ferran Puchades Vila i Giuseppe Grezzi (Grup Municipal Compromís), i del Sr. Borja Santamaría Herrero (Grup Municipal Socialista).

ACORD:

1. Seguir implusando el Plan de Valencia + Segura, de la mano de la Universitat de València, para el fomento de la cultura de la prevención entre la ciudadanía y aquellas acciones complementarias que se puedan desarrollar desde otros organismos como la Agencia Valenciana de Seguridad y Emergencias.
2. Impulsar a través de las Asociaciones vecinales y las Juntas de Distrito cualquier iniciativa vinculada al impulso y fomento de la cultura de la prevención en cualquier ámbito de las emergencias.

6	RESULTAT / <i>RESULTADO</i> : APROVADA PROPOSTA ALTERNATIVA / <i>APROBADA PROPUESTA ALTERNATIVA</i>	
EXPEDIENT / <i>EXPEDIENTE</i> : O-89SOC-2025-000127-00		PROP. NÚM.: 5
ASSUMPTE / <i>ASUNTO</i> : Moció subscrita pel Sr. Borja Santamaría Herrero, del Grup Municipal Socialista, sobre "carril bici de l'Avinguda del Port". <i>Moción suscrita por el Sr. Borja Santamaría Herrero, del Grupo Municipal Socialista, sobre "carril bici de la Avenida del Puerto".</i>		

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



El secretari dona compte de la moció subscrita pel Sr. Borja Santamaría Herrero, del Grup Municipal Socialista, sobre “carril bici de l'Avinguda del Port”, i que es transcriu a continuació:

MOCIÓ:

La Avenida del Puerto se diseñó y se ejecutó en 2005 con más carriles que una autopista, y con aceras de escasos 5 metros. Las fuertes críticas de la ciudadanía y de la oposición en aquel momento consiguieron que se incorporase un carril bici. Pero el partido Popular prefirió restar espacio a los peatones que eliminar uno de los 5 carriles de tráfico previstos, situándolo sobre la acera. La seguridad vial y los peatones parecieron no importar al gobierno del PP de entonces, como tampoco lo hace ahora.

Por si esto fuera poco, para que los coches pudieran entrar cómodamente a los vados, los rebajes se ejecutaron con unas pendientes excesivas para las bicicletas, que se ven obligadas a invadir el sentido contrario o la propia acera para esquivarlos. Circular por ellos es totalmente inviable. La comodidad del coche por encima de la seguridad de peatones y bicicletas siempre para el PP.

La avenida del Puerto se quedó muy lejos de las previsiones de tráfico con las que se diseñó, soportando un tercio del tráfico que soporta la Gran Vía Fernando el Católico, pero con el doble de carriles. Sin embargo, el carril bici es de los más utilizados en la ciudad con diferencia, junto con el anillo ciclista, la calle Ruzafa o el primer tramo de la avenida Constitución.

Para corregir este problema, en 2020 se ejecutó la primera fase del proyecto para bajar el carril bici de la acera. Consistió en completar el tramo que va desde la Marina hasta Serrería, quedando pendiente el tramo hasta la Alameda para una segunda fase.

Es por ello por lo que presentamos la siguiente:

PROPUESTA DE ACUERDO

ÚNICA.- Que se baje el carril bici de la avenida del Puerto de la acera en el tramo comprendido entre Serrería y la Alameda, en los mismos términos en los que se ejecutó el tramo comprendido entre Serrería y la Marina.

DEBAT:

Es van produir les següents intervencions:

La Sra. Pérez justifica la moción puesto que el trazado original quedó obsoleto y ya se ejecutó un primer tramo por lo que se trata de completar el carril terminando el tramo que falta.

El Sr. Grezzi es mostra conforme amb la moció encara que creu que han de fer-se més coses. Explica que ja hi havia un projecte de millora i ampliació de les voreres salvant el problema dels guals i amb un carril bici més ampli i per la calçada, fora de la vorera, sent autèntic un projecte de renaturalització.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



El Sr. Carbonell està de acuerdo con la necesidad de bajar el carril a la calzada. Está entre los objetivos del equipo de gobierno y hace falta crédito presupuestario. Se propone la siguiente moción alternativa:

"ÚNICO: Que se tenga en consideración bajar el carril bici de la avenida del Puerto de la acera a la calzada en el tramo comprendido entre Serrería y la Plaza de Zaragoza cuando exista dotación presupuestaria al efecto".

La Sra. Pérez llama la atención en que el presupuesto de 2026 no contiene previsión alguna a este respecto, ni siquiera para la redacción del proyecto.

El Sr. Grezzi insisteix que no és només una qüestió del carril bici sinó de reforma de la planta viària amb segregació de carril bus.

El Sr. Carbonell indica que en los presupuestos participativos, que si cuentan con crédito presupuestario, espera que los vecinos voten por este proyecto. Una cosa es bajar el carril bici y otra remodelar toda la vía, para esto último hará falta una gran partida presupuestaria y urbanismo tiene otros proyectos pendientes.

El Sr. Grezzi pregunta si hi ha un compromís d'impulsar el projecte si es vota en els pressupostos participatius.

La Sra. Pérez cree que esto no añade nada a la propuesta ya que si sale en los presupuestos participativos se hará pero si no sale le gustaría un compromiso en el supuesto de que no salga votado.

El Sr. Carbonell indica que es prioritario y si no sale en los presupuestos participativos tendrán que ver cómo se puede obtener crédito para redactar el proyecto.

VOTACIÓ:

Sotmesa a votació la moció alternativa presentada, es aprovada amb els vots a favor de la senyora Julia Climent Monzó, dels senyors Jesús Carbonell Aguilar i José Luis Moreno Maicas (Grup Municipal Popular), i del senyor José Vicente Gosálbez Payá (Grup Municipal Vox); amb els vots en contra dels senyors Ferran Puchades Vila i Giuseppe Grezzi (Grup Municipal Compromís); i amb l'abstenció del Sr. Borja Santamaría Herrero (Grup Municipal Socialista).

ACORD:

ÚNICO: Que se tenga en consideración bajar el carril bici de la avenida del Puerto de la acera a la calzada en el tramo comprendido entre Serrería y la Plaza de Zaragoza cuando exista dotación presupuestaria al efecto.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



7	RESULTAT / <i>RESULTADO</i> : REBUTJAT / <i>RECHAZADO</i>	
EXPEDIENT / <i>EXPEDIENTE</i> : O-89COM-2025-000065-00		PROP. NÚM.: 8
ASSUMPTE / <i>ASUNTO</i> : Moció subscrita pel Sr. Giuseppe Grezzi, del Grup Municipal Compromís, sobre “trànsit i transport a Ciutat Vella”. <i>Moción suscrita por el Sr. Giuseppe Grezzi, del Grupo Municipal Compromís, sobre “tráfico y transporte en Ciutat Vella”.</i>		

El secretari dona compte de la Moció subscrita pel Sr. Giuseppe Grezzi, del Grup Municipal Compromís, sobre "trànsit i transport a Ciutat Vella", i que es transcriu a continuació:

MOCIÓ:

Després de més dos anys de govern PPVOX valencianes i valencians tenen una sola certesa: *'la situació del trànsit és 'horrorosa' i 'va cada dia pitjor'*. Esta impressió que té la ciutadania de València ha quedat plasmada els *Infobarometres* que s'han realitzat, en els quals es certifica que l'opinió generalitzada és que la situació ha empitjorat molt respecte als 4 anys de govern progressista encapçalat per Compromís i amb Joan Ribó com a alcalde.

De fet, les dades oficials que cada mes publica el Centre de Gestió de Trànsit (amb irregularitat i amb desgana des que està al capdavant de la regidoria el regidor Carbonell) demostren un augment generalitzat del trànsit motoritzat. Per exemple, segons es dades dels passats mesos d'agost i setembre, malgrat el tancament per obres de Pérez Galdós —una de les principals vies de la ciutat amb més pas de vehicles en el dia i que convenientment comunicat (i tancant el túnel) es podria haver desincentivat—, el trànsit a la ciutat va continuar en l'alça imparable que porta registrant des del canvi de model de mobilitat impulsat a la ciutat pel govern de María José Catalá.

Estes recents dades desmenteixen l'assegurat pel mateix regidor de trànsit Jesús Carbonell en el ple municipal del passat mes de setembre, quan va afirmar que el trànsit a la ciutat havia descendit a eixe mateix mes. Llavors només ell i els tècnics municipals tenien accés a les dades, però ara, publicades ja en la web del consistori, és possible constatar que respecte a fa 2 anys el trànsit va augmentar una mitjana de 5,2%, amb augments destacats en la Ronda Interior i Ciutat Vella (+16,2%), les Grans Vies i marginals (+8,5%), les Rondes (+7,6%) i les grans avingudes (5,9%).

En les entrades a la ciutat es van registrar més de 10.332 desplaçaments més. I només Ronda Trànsits, on s'inclou Pérez Galdós (sense dades) i les seues vies d'accés, van registrar descensos. En general, en els últims 12 mesos (octubre 2024 a setembre 2025) el trànsit a la ciutat va augmentar en més de 155 mil vehicles, la qual cosa representa un 5,2% més. Dos anys de pujades ininterrompudes de trànsit posen de manifest, si més no, la ineficàcia de les polítiques de trànsit i transport de l'alcaldeessa Catalá, perquè cau pel seu propi pes. Així com cau pel seu propi pes la responsabilitat en este desgavell del regidor Jesús Carbonell, a qui l'alcaldeessa manté encara al capdavant d'aquesta àrea de govern tan fonamental pel funcionament de la ciutat.

Això no obstant, la mesura que millor defineix el resultat de les polítiques estrella de Carbonell i Catalá respecte al trànsit és la que més fracassa: el trànsit en el carrer Colón va augmentar entre un 16,5% i un 36,5% (depenent del tram) en només un any, la qual cosa

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



empitjora notablement el seu registre anterior, que ja era dolent. Totes les mesures regressives imposades al carrer Colón, com l'eliminació dels dos carrils protegits destinats al transport públic de l'EMT i el taxi, i l'obertura als vehicles motoritzats de manera generalitzada, estan a la base de l'augment tan notable de la congestió al carrer Colón i del trànsit a tot Ciutat Vella, així com a la Ronda perimetral. A més a més, el desviament de tantes línies de l'EMT des de Colón cap a la plaça de l'Ajuntament les ha transformades en les que acumulen més retards i les que tenen una velocitat comercial més baixa, com es pot comprovar analitzant el diagnòstic del Pla Director que encara està en tramitació.

Cal recordar que esta mesura regressiva, que tants problemes està generant, s'ha imposat amb la coartada de reduir el trànsit en els carrers del Marqués de Dues Aigües i de Poeta Querol per evitar l'afecció al Bens d'Interés Cultural protegits, segons les recomanacions del Pla d'Especial Protecció de Ciutat Vella. Doncs, si eixe era l'objectiu, se pot afirmar rotundament que no s'està complint, perquè les reduccions de trànsit en eixos carrers són residuals i inapreciable, mentre que s'ha incrementat les afectacions derivades de l'excés de trànsit en la Ronda i en carrer Colón, on també hi ha edificis de protegits del catàleg de Bens d'Interés Cultural del PEP.

En definitiva, la crònica d'un fracàs anunciat que continua empitjorat dia rere dia i que obliga al govern municipal a canviar de rumb, corregint les mesures imposades que estan fent pitjor la vida a la ciutadania.

PROPOSTA D'ACORD

- Recuperar el doble carril d'ús exclusiu per a EMT i Taxi al carrer Colón, per redirigir les línies ara desviades cap a la plaça de l'Ajuntament cap al seu antic recorregut que s'ha demostrat més eficient.
- Redissenyar el sentit d'accés del trànsit privat en el primer tram del carrer Colón (entre Comte Salviatierra i Porta de la Mar) per a pacificar tot el carrer i corregir l'error que ha generat l'augment desmesurat de la circulació en la zona.
- Instar a la Comissió Tècnica de Patrimoni perquè revise l'autorització a la circulació pel carrer Colón, per les afeccions que està generant als Bens d'Interés Cultural protegits en el PEP de Ciutat Vella.
- Que l'alcaldeessa Catalá procedisca al cessament del regidor Carbonell per ser el responsable del fracàs de totes les mesures de trànsit i transport a la nostra ciutat.

DEBAT:

Es van produir les següents intervencions:

El Sr. Grezzi recorda les seues intervencions en comissions anteriors sobre aquest assumpte que confirmen ara el que ell ja deia sobre l'increment del trànsit, de contaminació i del fracàs de les mesures adoptades. Insta la comissió que es revisen les autoritzacions donades.

El Sra. Carbonell indica que no van a modificar nada ya que se le ha explicado varias veces, incluidos los propios técnicos, el error fue que las líneas de la EMT no llegaran al centro.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



El error fue replicar al metro en lugar de completarlo. Lo peor no es que se equivocara sino persistir en el error. Esto no tiene que ver nada con la zona de bajas emisiones y no se debe vincular ya que se debería estar trabajando para llegar a un acuerdo sobre las zonas.

El Sr. Grezzi indica que no se li respon al nucli de la moció. Respecte de la zona de baixes emissions creu que l'error és d'aquest govern i ja que ha de servir per a reduir la contaminació. Per a començar a parlar hauran de tractar de com es redueix la contaminació i sembla que l'actual govern no està disposat a això. La responsabilitat en el govern hauria de portar-los a acceptar alguna esmena pel que la culpa és exclusivament del govern.

El Sr. Santamaría expone que no es que haya vuelto al centro la EMT solamente sino también el tráfico privado. En Porta de la Mar se va incrementando también el tráfico, reitera que el derecho a la salud debe prevalecer sobre el resto y hay que ponerlo al frente al estudiar el modelo de ciudad.

El Sr. Carbonell recuerda que ha ofrecido a todos negociar la ordenanza sobre los tres puntos en los que alegaron que son perímetro, etiqueta A y etiqueta B y les han puesto una condición previa. Da unos datos sobre el tráfico de la calle Colón en octubre 2025 a 2019 ha bajado en 2799 vehículos y ha subido más de 4000 cuando estaba cortada y Marqués del Turia ha bajado 8.400 con lo que se ha dispersado el resto del tráfico. Lo que se ha producido en una reorganización del tráfico. Explica los problemas que hubo y las soluciones que se han tenido que aportar.

El Sr. Santamaría quiere aclarar que cuando el partido socialista trata el corredor verde para hablar de la zona de bajas emisiones es porque se habla de un modelo de ciudad.

El Sr. Grezzi manifesta que els interessa baixar les emissions i per a això cal reduir el trànsit i parlaran, si és bo per a la ciutat, i per això cal debatre sobre el model de ciutat.

VOTACIÓ:

Sotmesa a votació, la moció es rebutjada amb els vots en contra de la senyora Julia Climent Monzó, dels senyors Jesús Carbonell Aguilar i José Luis Moreno Maicas (Grup Municipal Popular), i del senyor José Vicente Gosalbez Payá (Grup Municipal Vox); amb els vots a favor dels senyors Ferran Puchades Vila i Giuseppe Grezzi (Grup Municipal Compromís); i amb l'abstenció del Sr. Borja Santamaría Herrero (Grup Municipal Socialista).

PREGUNTES.-

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



8	RESULTAT / <i>RESULTADO</i> : CONTESTADA / <i>CONTESTADA</i>	
EXPEDIENT / <i>EXPEDIENTE</i> : O-89COM-2025-000065-00		PROP. NÚM.: 2
ASSUMPTE / <i>ASUNTO</i> : Pregunta subscripta pel Sr. Ferran Puchades Vila, del Grup Municipal Compromís, sobre "previsió jubilacions policia". <i>Pregunta suscrita por el Sr. Ferran Puchades Vila, del Grupo Municipal Compromís, sobre "previsión jubilaciones policía".</i>		
DIRIGIDA A: C2302-REC.HUMANOS-CENTR.TÉC-PARTICIP-ACC.VEC-PEDANIAS		

En atenció a l'assumpte expressat i conforme a l'article 91 en relació amb l'article 128 del Reglament orgànic del Ple, el regidor que subscriu, formula la següent pregunta:

Conforme a l'edat legal de jubilació, quina és la previsió de jubilacions del personal integrant de la Policia Local per als exercicis 2025, 2026 i 2027, ordenat per mensualitats?

RESPUESTA:

MARIA JULIA CLIMENT MONZO - REGIDORA DELEGADA DE RECURSOS HUMANS

Segons la informació disponible en el Servei de Gestió Econòmica de l'Àrea d'Ocupació Pública, es detalla a continuació el nombre de jubilacions produïdes entre el personal uniformat del Servei de Policia Local, durant el període comprés entre l'1 de gener i el 31 d'octubre de 2025, així com la previsió corresponent als mesos de Novembre i Desembre de 2025, i aquelles altres sol·licitades ja per als anys 2026 i 2027, significant que per aplicació de la normativa vigent en matèria de pensions de jubilació, cada persona tindrà una edat ordinària de jubilació, depenent de la seua edat i dels anys de cotització, per la qual cosa no es poden fer previsions en mancar de la informació corresponent, la qual és facilitada quan el personal interessat sol·licita el cessament en el servei actiu per jubilació.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



MES	2025	2026	2027
Gener	3		1
Febrer	3	2	
Març	9	1	
Abril	3		
Maig	2		
Juny	13	1	
Juliol	5		
Agost	2		
Setembre	4		
Octubre	4		
Novembre	3		
Decembre	15		
TOTAL	66		

9	RESULTAT / <i>RESULTADO</i> : CONTESTADA / <i>CONTESTADA</i>	
EXPEDIENT / <i>EXPEDIENTE</i> : O-89COM-2025-000065-00		PROP. NÚM.: 1
ASSUMPTE / <i>ASUNTO</i> : Pregunta subscrita pel Sr. Ferran Puchades Vila, del Grup Municipal Compromís, sobre “mercat agroecològic La Figuereta”. <i>Pregunta suscrita por el Sr. Ferran Puchades Vila, del Grupo Municipal Compromís, sobre “mercado agroecológico La Figuereta”.</i>		
DIRIGIDA A: C2306-COMERCIO Y MERCADOS-FALLAS		

En atenció a l'assumpte expressat i conforme a l'article 91 en relació amb l'article 128 del Reglament orgànic del Ple, el regidor que subscriu, formula la següent pregunta:

Una vegada reiniciades les obres d'acord amb l'acta de 16 d'octubre de 2025, quina és la previsió cronològica per a l'entrada en funcionament del mercat agroecològic previst a les noves instal·lacions de la plaça de la Figuereta de Castellar?

RESPUESTA:

SANTIAGO BALLESTER CASABUENA - REGIDOR DELEGAT DE COMERÇ I MERCATS

COMISSIÓ DE PATRIMONI, RECURSOS HUMANS, TÈCNICS I SEGURETAT CIUTADANA - ACTA DE LA SESSIÓ ORDINÀRIA DE 11 DE NOVEMBRE DE 2025 / COMISIÓN DE PATRIMONIO, RECURSOS HUMANOS, TÉCNICOS Y SEGURIDAD CIUDADANA - ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA DE 11 DE NOVIEMBRE DE 2025

22

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



La previsión es el 25 de noviembre, tan pronto se recepcione la obra iniciará el funcionamiento del mismo.

La previsió és el 25 de novembre, tan prompte es recepcione l'obra iniciarà el funcionament d'este.

10	RESULTAT / <i>RESULTADO</i> : CONTESTADA / <i>CONTESTADA</i>	
EXPEDIENT / <i>EXPEDIENTE</i> : O-89COM-2025-000065-00		PROP. NÚM.: 3
ASSUMPTE / <i>ASUNTO</i> : Pregunta que subscriuen la Sra. María Luisa Notario Villanueva i el Sr. Ferran Puchades Vila, del Grup Municipal Compromís, sobre "Informe final d'execució del Pla d'Igualtat per a empleades i empleats de l'Ajuntament de València". <i>Pregunta que suscriben la Sra. María Luisa Notario Villanueva y el Sr. Ferran Puchades Vila, del Grupo Municipal Compromís, sobre "Informe final de ejecución del Plan de Igualdad para empleadas y empleados del Ayuntamiento de València".</i>		
DIRIGIDA A: C2302-REC.HUMANOS-CENTR.TÉC-PARTICIP-ACC.VEC-PEDANIAS		

El II Pla d'Igualtat per a Empleades i Empleats de l'Ajuntament de València va ser aprovat per la Comissió d'Igualtat el 4 de març de 2019 i per la Junta de Govern Local el 7 de març de 2019.

El Pla consta de 57 accions, estructurades en 9 àrees d'intervenció que inclouen una sèrie d'indicadors en cadascuna de les accions programades. Aquests indicadors faciliten la recollida d'informació i la seua posterior avaluació. Com a eina per a realitzar el seguiment del Pla la Comissió d'Igualtat va elaborar una fitxa de seguiment. En ella es detalla per a cada acció el nivell d'execució anual: si l'acció està realitzada, si està en procés o si no s'ha realitzat.

Els seguiments anuals permeten veure l'evolució de l'execució del Pla, la qual cosa possibilita adequar les accions dels exercicis següents.

Tal com arreplega el propi Pla, aquest informe de seguiment anual es donarà a conèixer a la Comissió d'Igualtat i es farà públic al conjunt de la plantilla per mitjà de la Intranet municipal. No obstant això, l'informe final del seguiment del pla no està disponible en la intranet.

Pregue que se'm facilite l'informe final amb el nivell d'execució del pla i les fitxes de seguiment.

RESPUESTA:

MARIA JULIA CLIMENT MONZO - REGIDORA DELEGADA DE RECURSOS HUMANOS

S'adjunta la informació sol·licitada.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



EVALUACIÓN FINAL

PLAN DE IGUALDAD PARA EMPLEADAS Y EMPLEADOS DEL AYUNTAMIENTO DE VALÈNCIA

2019-2023

Subcomisión de Igualdad

- Mayte Montaner Soria (U.G.T.)
- M. Carmen López Rubio (CC.OO.)
- Ana Beatriz Bocos Ruiz (CSIF)
- Sandra Martínez Morales y Francis Entrena Bautista (SPPLB)
- Sabina Navarro Cerdán y Francisca García Agüera - Servicio de Igualdad
- Mila Bas Enguix - Servicio de Personal
- M. Jesús Felipe Tío - Asesora externa

Julio, 2024

COMISSIÓ DE PATRIMONI, RECURSOS HUMANS, TÈCNICS I SEGURETAT CIUTADANA - ACTA DE LA SESSIÓ ORDINÀRIA DE 11 DE NOVEMBRE DE 2025 / COMISIÓN DE PATRIMONIO, RECURSOS HUMANOS, TÉCNICOS Y SEGURIDAD CIUDADANA - ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA DE 11 DE NOVIEMBRE DE 2025

24

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



Id. Document: Nu3o OnZn 5Ur7 k2lj 2asI IO57 xAU =
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



ÍNDICE

1. PROCESO DE EVALUACIÓN DEL PLAN	4
2. GRADO DE EJECUCIÓN DE LAS ACCIONES	6
3. ANÁLISIS DEL GRADO DE EJECUCIÓN DEL PLAN	9
3.1. PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS	10
3.2. ACCIONES NO EJECUTADAS	17
4. EVALUACIÓN CUALITATIVA.....	18
5. EVOLUCIÓN DE DATOS 2018-2023.....	24
6. CUESTIONES PENDIENTES PARA EL SIGUIENTE PLAN.....	28
7. CONCLUSIONES.....	31
8.- FUENTES Y MATERIALES DISPONIBLES.....	35
ANEXOS:	
I- INDICADORES DE LAS ACCIONES DEL PLAN.....	35
II - ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA SOBRE EL PLAN DE IGUALDAD	58
III - INFORME SOBRE PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LA PLANTILLA.....	66
IV - INFORME SOBRE LOS EXPEDIENTES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O ACOSO DISCRIMINATORIO.....	69

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



1. PROCESO DE EVALUACIÓN DEL PLAN

El Plan de Igualdad para empleadas y empleados del Ayuntamiento de València se aprobó para el periodo 2019-2022. Sin embargo, la pandemia por el covid-19, irrumpió de lleno interrumpiendo por meses la ejecución del mismo. Este hecho fue determinante para plantear una prolongación del Plan por un año más. Esto facilitó dotarle del suficiente tiempo para llevar a cabo las actuaciones que se había planteado.

Se trata del II Plan de Igualdad. El primero, aprobado en 2009 sin fecha de finalización, fue objeto de seguimiento y evaluación en el año 2018, cuando se planteó la elaboración de un nuevo Plan y era necesario tener una reflexión de lo conseguido con ese primer plan.

La evaluación que aquí se presenta tiene un carácter cuantitativo, en cuanto que se analiza el número de las acciones ejecutadas o no, el grado de ejecución conseguido y la información que proporcionan los indicadores, generalmente numéricos, que se diseñaron para cada acción. También se señalan las incidencias que han podido surgir o las razones por las que no ha sido posible ejecutar algunas acciones.

Tiene también una faceta cualitativa que viene a complementar la anterior, la realización de una consulta que se basa en la recogida de opiniones de personas clave para el Plan, acerca del periodo de vigencia del mismo, de los resultados y de posibles propuestas que, a la luz de esta evaluación, resultará imprescindible tener en cuenta para el diseño del siguiente Plan.

Realizar la evaluación del Plan significa cumplir su propio contenido, ya que en él se incluye un capítulo, el 9 concretamente, titulado "Seguimiento y Evaluación", en el que se indica que el seguimiento del Plan se realizará anualmente, y que al final del periodo de vigencia se elaborará la correspondiente evaluación. Se ha contado también con los informes de seguimiento que se han ido elaborando anualmente.

La información cuantitativa que se recoge en este documento ha sido facilitada por los diversos Servicios municipales implicados en el Plan, a instancias de las integrantes de la Subcomisión de Igualdad creada al efecto; esto es, personal técnico del Servicio de Personal y del Servicio de Igualdad y delegadas de los sindicatos con representación municipal. Además se ha contado con agentes clave en la ejecución del Plan en la parte cualitativa, empleadas y empleados municipales que han tenido responsabilidades directas en la ejecución del Plan. A todas estas personas y Servicios nuestro agradecimiento.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



Esta evaluación esta planteada, como ya se ha adelantado, con una perspectiva cuantitativa y otra cualitativa, además se ha intentado analizar la evolución de las principales medidas en igualdad que se han ido ejecutando desde el primer Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento de València de 2009.

De esta forma, en el apartado 2 y 3 se muestran los datos cuantitativos que corresponden a los indicadores de seguimiento de cada acción del II Plan de Igualdad. En ellos se muestra el nivel de ejecución y se entra en detalle del grado del mismo área por área y de los resultados obtenidos. Se hace especial indicación de las acciones no ejecutadas, ya que serán clave para los futuros planes.

En el capítulo 4 se encuentra el análisis de la evaluación cualitativa que se ha realizado mediante cuestionario pasado a personas clave del Plan. En el capítulo 5 se recogen resultados de la comparación entre la evaluación del primer Plan y el actual, en los que se puede analizar los avances que se han ido consiguiendo.

En el capítulo 6 se efectúa una selección de cuestiones que quedan pendientes para el diseño del próximo plan y que son fruto del análisis del grado de ejecución obtenido y de las respuestas al cuestionario evaluativo.

El capítulo 7 está dedicado a las conclusiones de la evaluación, en un intento de sintetizar las principales consideraciones que a lo largo del texto han ido surgiendo.

El informe se complementa con unos anexos que vienen a ampliar la información que se ha aportado en la evaluación. Así, en el primero se recogen los resultados cuantitativos de los indicadores de cada acción del Plan en los que además se incluyen observaciones que vienen a ampliar la información inicial. En el segundo anexo se encuentra un resumen del informe de la Oficina Estadística sobre una encuesta efectuada a la plantilla municipal en 2022 acerca del propio Plan de Igualdad. En el tercer anexo se puede analizar los datos respecto a la promoción profesional de la plantilla que se ha producido durante la vigencia del Plan.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



2. GRADO DE EJECUCIÓN DE LAS ACCIONES

En este apartado se aportan datos acerca del grado de ejecución de las acciones del Plan, según su nivel de ejecución: denominamos ejecutadas a las acciones que se han llevado a efecto, ejecutadas parcialmente si han sido solo iniciadas o se han llevado a cabo en parte, y no ejecutadas cuando no se han efectuado en absoluto.

Acciones del Plan según su grado de ejecución		
Acciones	N	%
Ejecutadas	40	70,2%
Parcialmente ejecutadas	12	21,1%
No ejecutadas	5	8,7%
Total	57	100,0%

En la siguiente tabla se relacionan todas las acciones previstas en el Plan, según su grado de ejecución, acción por acción.

Acción	Grado de ejecución
1. Área de acceso al empleo	
1.1	Parcialmente ejecutada
1.2	Ejecutada
1.3	Parcialmente ejecutada
1.4	Parcialmente ejecutada
1.5	Ejecutada
1.6	Ejecutada
1.7	Ejecutada
2. Área de corresponsabilidad y conciliación	
2.1	Ejecutada
2.2	Ejecutada
2.3	Ejecutada
2.4	Ejecutada
2.5	Ejecutada
2.6	Ejecutada
3. Área de formación, consolidación y promoción profesional	
3.1	Ejecutada
3.2	No ejecutada

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



Id. Document: Nu3o OnZn 5Ur7 k2lj 2asI IO57 xAU =
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

3.3	Parcialmente ejecutada
3.4	Ejecutada
3.5	Ejecutada
3.6	Parcialmente ejecutada
3.7	Ejecutada
3.8	Ejecutada
4. Área de retribuciones	
4.1	Ejecutada
4.2	Parcialmente ejecutada
4.3	Parcialmente ejecutada
5. Área de salud laboral	
5.1	Ejecutada
5.2	No ejecutada
5.3	No ejecutada
5.4	Ejecutada
5.5	Ejecutada
5.6	Parcialmente ejecutada
5.7	Parcialmente ejecutada
6. Área de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo	
6.1	Ejecutada
6.2	Ejecutada
6.3	Ejecutada
6.4	Ejecutada
6.5	Ejecutada
7. Área de prevención y actuación contra la violencia de género	
7.1	Ejecutada
7.2	Ejecutada
7.3	No ejecutada
7.4	No ejecutada
7.5	Ejecutada
7.6	Ejecutada
8. Área de comunicación, difusión y publicidad no sexista	
8.1	Ejecutada
8.2	Ejecutada
8.3	Ejecutada
8.4	Ejecutada
8.5	Ejecutada
9. Área de transversalidad e incorporación de la perspectiva de género	

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



9.1	Ejecutada
9.2	Parcialmente ejecutada
9.3	Ejecutada
9.4	Parcialmente ejecutada
9.5	Ejecutada
9.6	Ejecutada
9.7	Parcialmente ejecutada
9.8	Ejecutada
9.9	Ejecutada
9.10	Ejecutada

Un número importante de las acciones ejecutadas han tenido carácter de continuidad a lo largo de los cinco años de vigencia del Plan o desde cuando fueron implantadas. Un número importante de ellas quedarán en la estructura municipal para el futuro.

La mayoría de estas acciones se han ejecutado con medios propios, es decir, mediante las y los profesionales municipales y el presupuesto de los servicios que han intervenido. Esto hace imposible identificar el coste económico que el Plan ha tenido. Solo en el caso del Plan de Formación municipal ha sido posible desglosar el gasto que la formación en materia de igualdad ha supuesto.

Presupuesto ejecutado en cursos y acciones formativas en materia de igualdad	
2019	22.365,54 €
2020	0
2021	17.336, 57 €
2022	15.372,00 €
2023	15.324,00 €
Total	70.398,11 €

Nota: en el año 2020 no se llevaron a cabo actuaciones de formación por la pandemia por Covid-19

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



3. ANÁLISIS DEL GRADO DE EJECUCIÓN DEL PLAN

Mostramos a continuación los datos de las acciones del Plan según grado de ejecución por área

	Acciones ejecutadas		Acciones parcialmente ejecutadas		Acciones no ejecutadas		Total
1. Área de acceso al empleo	4	57,1%	3	42,9%	-	-	7
2. Área de corresponsabilidad y conciliación	6	100,0%	-	-	-	-	6
3. Área de formación, consolidación y promoción profesional	5	62,5%	2	25,0%	1	12,5%	8
4. Área de retribuciones	1	33,3%	2	66,7%	-	-	3
5. Área de salud laboral	3	42,9%	2	28,6%	2	28,6%	7
6. Área de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo	5	100,0%	-	-	-	-	5
7. Área de prevención y actuación contra la violencia de género	4	66,7%	-	-	2	33,3%	6
8. Área de comunicación, difusión y publicidad no sexista	5	100,0%	-	-	-	-	5
9. Área de transversalidad e incorporación de la perspectiva de género	7	70,0%	3	30,0%	-	-	10
Total	40	70,2%	12	21,1%	5	8,8%	57

Las acciones de las áreas 2, de acceso al empleo, la 6, de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, y la 8, de comunicación, difusión y

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



publicidad no sexista, se han ejecutado al completo. Son las áreas en las que se han conseguido todos sus objetivos.

Por el contrario, el área 5, de salud laboral, es la menos ejecutada; en ella se concentran varias acciones que no se han abordado y otras ejecutadas solo parcialmente. Además, de ésta el área 7 de de prevención y actuación contra la violencia de género, también tiene dos acciones no ejecutadas.

Más adelante abordaremos el contenido de las acciones no ejecutadas en detalle.

3.1. PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS

Analizaremos a continuación los resultados más sobresalientes de las acciones ejecutadas y parcialmente ejecutadas, según los objetivos de cada una de las áreas del Plan. Aportaremos aquí información general de esos resultados; los datos cuantitativos de los indicadores de cada acción se encuentran recogidos en el Anexo I.

En el área 1, de acceso al empleo, en la que se perseguía favorecer el acceso al empleo de las mujeres a los puestos masculinizados, se ha logrado alcanzar algunos objetivos importantes, como que las bases de convocatorias de procesos selectivos estén redactadas en lenguaje inclusivo y que contengan en el temario de esos procesos normas relacionadas con la igualdad. Se han revisado las bases de selección de personal de prevención y extinción de incendios, con arreglo a la normativa autonómica en esta materia (Decreto 163/2019), redactando un informe sobre aquellas pruebas que son competencia municipal. También se ha elaborado un informe de impacto de género de las bases de acceso a puestos masculinizados, que se espera sea aplicado por el Servicio de Personal. Y, además se ha desarrollado un trabajo de información a las mujeres de las convocatorias de acceso a puestos especialmente masculinizados a través del Servicio de Empleo y Formación y de la Fundación València Activa.

De forma parcial se ha avanzado, aunque no concluido, en los procesos de toma de medidas de acción positiva para el acceso efectivo de las mujeres a puestos masculinizados, más allá de la norma que reserva el 30% de los puestos de policía local a mujeres. También se ha iniciado la formación en igualdad a quienes elaboran las bases de las convocatorias de selección y la constitución de tribunales paritarios y con formación acreditada en materia de igualdad, pero de forma parcial.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



En el área 2, de corresponsabilidad y conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, los resultados han sido muy positivos. Todas las acciones previstas en esta área se ejecutaron. Así, con respecto al Plan de Teletrabajo, se elaboró un informe de impacto de género que el Servicio de Personal aceptó, se elaboró una Guía informativa sobre los derechos de conciliación reconocidos en el Ayuntamiento dirigida al conjunto de la plantilla, se consiguió la continuidad de las medidas facilitadoras para la formación de las mujeres en excedencia por cuidado de hijos e hijas, permiso de maternidad/paternidad o violencia de género. También se ha dado continuidad a la formación en corresponsabilidad y nuevas masculinidades dirigido a hombres. Se llevó a cabo una campaña de sensibilización e información acerca de los derechos de los trabajadores varones para facilitar la conciliación y la corresponsabilidad familiar. Por último, se han elaborado una serie de propuestas para presentar en el curso de la negociación del nuevo convenio laboral, basado en las conclusiones de la encuesta elaborada por la Oficina Estadística municipal sobre el Plan de Igualdad interno, llevada a cabo en mayo de 2022 (detalle de estas propuestas se encuentran en el Anexo II).

En el área 3, de formación, consolidación y promoción profesional de las mujeres de la plantilla municipal, de forma que se asegure la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, los resultados son los siguientes.

Se ha elaborado un informe sobre la promoción profesional de la plantilla en los últimos cinco años; la principal conclusión del mismo es que en los años 2019, 2020 y 2021 la promoción la protagonizó sobre todo las mejoras de empleo (que no promociones como tal) del grupo de auxiliares administrativas a administrativas, donde son mayoría las mujeres. En cambio en los años 2022 y 2023, son los hombres policías y bomberos los que mayor número de mejoras de empleo protagonizan, de oficial a inspector y de agente a oficial respectivamente. Esto viene a demostrar lo polarizado que se encuentra el sexo en el tipo de puestos de trabajo y cómo afecta en la mejora del empleo.

Por otra parte, se ha dado continuidad a la formación sobre presupuestos y urbanismo con perspectiva de género e informes de impacto de género con diez cursos en el periodo de vigencia del Plan, a los que han acudido en total 237 personas, 180 mujeres y 57 hombres. Se ha llegado a la participación equilibrada de mujeres y hombres en el global de las acciones formativas, todos los años entre el 40%-60%, utilizando un lenguaje inclusivo y no sexista en la formación municipal. Además, se da prioridad en la asistencia a formación a quienes se incorporen tras un permiso o

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



excedencia por violencia de género. A ello contribuye que la propia aplicación informática prioriza a quienes no hubieran hecho formación en los años anteriores, que suele ser el mismo grupo.

De forma parcial también se ha abordado la constitución de tribunales paritarios, quedando pendiente lo relativo a comisiones de evaluación, o la formación básica en igualdad para todo el personal docente de la plantilla que, en este caso, se sustituyó por la elaboración de un dossier en igualdad que se entregó a las personas docentes.

En el área 4, de retribuciones, las tres acciones de las que constaba y que tenían por finalidad vigilar, analizar y eliminar las brechas salariales de género, partían de la base de la elaboración de informes estadísticos anuales sobre la plantilla, sus retribuciones y el análisis de las mismas. Se ha contado con tres informes de la Oficina Estadística municipal a petición de la Comisión de Igualdad, el primero de 2019 (publicado en junio de 2020), el de 2021 (publicado en mayo de 2022) y el de 2023 (publicado en julio de 2024) titulado "Informe de retribuciones. La significación del género, descripción de la variable sexo en los ficheros de personal municipal".

Según este último informe, la brecha de género ha aumentado del 14,5% en 2019, al 14,9% de 2021 hasta el 17,3% de 2023. De este modo, para la retribución media de 2023 que asciende a 45.105,1 €¹, por cada 100 € cobrados por un varón, una mujer ingresa 82,7 €. Esta diferencia ha crecido en 2,6 puntos porcentuales desde 2019.

Aportamos algunos datos del informe de 2023: el grupo de mujeres más perjudicadas son las de 65 y más años, que presentan un ingreso anual de 72,2 € por cada 100 de los varones del mismo grupo de edad. Este hecho se repetía ya en los anteriores informes.

Los hombres representan el 51,1% de la plantilla, pero perciben el 55,8% de la masa salarial total, esta diferencia se debe a la distribución desigual por sexo de los puestos mejor remunerados. De los distintos componentes de la retribución son el "complemento del puesto" (el 41,4% de la retribución total) y el "sueldo base" (el 23,7%). La mayor diferencia se produce en el complemento del puesto por el que de 100 € que ingresaría un hombre por este complemento una mujer ingresaría 74,8 €.

¹ Esta retribución es la media en 2023 entre la retribución media de las mujeres, 40.750,3 € y la de los hombres, 49.279,4 €.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



Hay que tener en cuenta que la brecha salarial es especialmente alta en las áreas municipales de Pleno (29,1%) y Alcaldía (19,1%). A estas dos áreas le sigue Educación, cultura y deportes (16,3%), Movilidad Sostenible y espacio público (14,3%) y Desarrollo y renovación urbana y Vivienda (11,5%).

Por el contrario, las áreas con retribuciones medias más igualadas son Bienestar y Derechos Sociales (3,1%). Le sigue el área de Participación, Derechos e Innovación en la Democracia, con una brecha muy similar (3,7%). En ninguna área las mujeres tienen ingresos medios superiores a las de los hombres.

Localizadas las áreas en las que se produce una mayor brecha salarial, la variable edad-sexo como determinante, y el complemento del sueldo donde mayor es el desequilibrio, es evidente que los esfuerzos en esta área deben continuar y tratar de aplicar medidas correctoras que aseguren la progresiva disminución de esta evidente desigualdad.

En el área 5, de salud laboral, en la que el objetivo era introducir la perspectiva de género en los planes relacionados con la salud y propiciar un entorno laboral saludable atendiendo a las necesidades específicas de cada sexo, los principales resultados son los siguientes.

Se ha impartido formación en igualdad al personal de medicina laboral con dos acciones formativas realizadas en 2023, a las que han acudido 17 mujeres y 13 hombres. Además, con el fin de contribuir a un entorno laboral seguro, la empresa encargada de la gestión de los Riesgos Laborales del Ayuntamiento, ha llevado a cabo un catálogo de puestos de trabajo en los que se ha valorado el riesgo de todos esos puestos, incluyendo el relacionado con el riesgo en el embarazo. Se han habilitado espacios para la lactancia y el descanso de mujeres embarazadas en el edificio de Tabacalera, y en el de la Policía Local; en la Casa Consistorial se habilitan espacios temporales cuando es necesario.

De forma más parcial también se han dado pasos en lo referente a la adecuación de la uniformidad a las características física de las mujeres y en el análisis por sexo de las bajas laborales por enfermedad. En esto último los datos todavía no están desagregados por sexo, por lo que no es posible llegar a conclusiones diferenciadas. Únicamente, se encuentran desagregados los datos de absentismo (índice porcentual entre las jornadas perdidas y el total de horas laborales pactadas); este índice que se

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



encuentra entre el 6%-7% en todo el periodo de vigencia del Plan, es similar entre mujeres y hombres (7,1% en el caso de las mujeres, y 6,5% en el de los hombres).

En el área 6, de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, se da un resultado global muy positivo ya que las cinco acciones previstas se han ejecutado por completo. Así, se ha dado continuidad anual a los cursos sobre este tipo de acoso y su protocolo, excepto en 2020 por la situación de pandemia por covid-19, en el que se interrumpió toda la acción formativa.

Además, en la formación en igualdad a toda la plantilla que se inició en 2021 se ha incluido un módulo sobre este tema. Este curso, de carácter obligatorio, ha tenido 12 ediciones en 2021, 19 en 2022 y otras 16 ediciones en 2023. En total asistieron 3.255 personas de las que 2.004 fueron mujeres y 1.251 hombres. (El detalle sobre los datos de este curso se encuentra en la acción 6.2. del anexo I).

Por otra parte, se ha contado con datos sobre los casos de acoso sexual o por razón de sexo (seis en el periodo de vigencia del Plan), acerca de los que se ha elaborado un informe por parte de la Comisión de Igualdad, y se ha revisado y modificado el Protocolo municipal de actuación frente a este tipo de acoso; esta revisión fue aprobada por la Comisión de Igualdad en marzo de 2022 y por la Junta de Gobierno Local en mayo de 2022.

En el área 7, de prevención y actuación contra la violencia de género, los principales resultados se han producido en el ámbito de la sensibilización. Así, se ha elaborado en 2020 una guía de recursos internos en materia de violencia de género (permisos, licencias, movilidad, etc.) para información general, se ha llevado a cabo una campaña de información y concienciación por parte de la Comisión de Igualdad en 2022 y 2023, en forma de materiales digitales sobre las medidas municipales de lucha contra la violencia de género, difundidos por vía digital (vídeos y presentaciones), y por correo electrónico a toda la plantilla desde todos los sindicatos. También se ha dado continuidad a los cursos de formación en esta materia a las plantillas de los Servicios más implicados: Bienestar Social, Medicina Laboral y Policía Local; en total se han llevado a cabo siete cursos a los que han acudido 286 personas, 201 mujeres y 85 hombres.

En el área 8, de comunicación, difusión y publicidad no sexista, los resultados han sido muy positivos ya que las cinco acciones que tenía previstas, se han ejecutado. Así, se

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



ha dado continuidad a los cursos de formación en comunicación y lenguaje no sexista, con cinco cursos durante la vigencia del plan, a los que asistieron 170 personas, 124 mujeres y 46 hombres. En este tipo de cursos, como en otros que hemos ido viendo, es general la mayor asistencia de mujeres que de hombres; en este caso el 72,9% corresponde a mujeres.

Este tipo de formación se ha incluido también en el resto de cursos en materia de igualdad, de forma que por ejemplo, en la formación básica dirigida a toda la plantilla, existe un módulo dedicado al lenguaje no sexista. Además, se ha llevado a cabo una campaña en 2022 sobre los materiales, recursos y herramientas que tiene la Corporación para implantar el lenguaje no sexista en todas sus comunicaciones. En este sentido se ha cuidado de que todos los contenidos municipales tuvieran perspectiva de género (carteles, publicidad, imágenes...): se han revisado y corregido 160 documentos de 30 servicios. Además, el Servicio de Igualdad y la Comisión de Igualdad llevan a cabo, de oficio, un seguimiento continuo de las comunicaciones municipales y si se detecta algún material sexista o discriminatorio se avisa para que sea modificado.

En el área 9, de transversalidad e incorporación de la perspectiva de género, que tiene por objetivo potenciar la igualdad en todas las áreas municipales a través de la sensibilización, el lenguaje no sexista o la formación, hay que indicar que es un área en la que se da una alta dificultad. La transversalidad es un objetivo difícil y complejo por el importante tamaño de un organismo como el Ayuntamiento de València, estructurado en diez áreas (según organigrama municipal de 24-10-23):

- Alcaldía
- Hacienda y Participación
- Empleo, Formación y Emprendimiento
- Patrimonio, Recursos Humanos y Técnicos
- Seguridad y Movilidad
- Urbanismo, Vivienda y Licencias
- Parques, Jardines y Espacios Naturales
- Mejora Climática y Gestión del Agua
- Familia, Mayores y Tradiciones
- Bienestar Social
- Cultura, Educación, Deportes y Fallas

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



Estas áreas están desagregadas en más de 40 Delegaciones y casi 80 Servicios, con una plantilla de más de 5.000 personas. Plantear que un objetivo sea transversal en una organización de ese tamaño es una tarea compleja y debe ser por naturaleza larga en el tiempo.

Una herramienta muy importante en este sentido, fue en su momento la creación de la Comisión Interáreas municipales para la Igualdad, como mecanismo de coordinación para la ejecución de los planes de Igualdad. A ella se han ido incorporando Servicios y Secciones municipales desde su creación, llegando en 2023 a 20. Su funcionamiento, mediante contactos puntuales y sesiones programadas (una o dos anuales), ha hecho que las actuaciones, por ejemplo en días conmemorativos como el 8 de marzo, día internacional de las mujeres o el 25 de noviembre, día internacional para combatir la violencia contra las mujeres, se haya conseguido que fueran más y en mayor medida coordinadas.

Complementariamente, desde la Comisión de Igualdad se ha llevado a cabo una información, recordatoria y actualizada, a los Servicios municipales, acerca de la necesidad de cumplir el Reglamento municipal de Lenguaje no Sexista. Así mismo, se ha organizado un sistema para recibir quejas y sugerencias en materia de Igualdad, que responde la propia Comisión de Igualdad; a esto hay que añadir que las recibidas han sido mínimas.

Solo parcialmente se han acometido las siguientes acciones: aplicación de las cláusulas sociales con perspectiva de género a los contratos públicos y divulgación específica para la participación en los módulos formativos en materia de igualdad. Respecto a las cláusulas sociales en materia de igualdad hay que resaltar la importancia de que la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, en sus artículos 71, 145 y 202 recoge requisitos en materia de contratación, de conciliación y de prevención y además señala cuál ha de ser la verificación de las mismas. El ayuntamiento ha aplicado estas cláusulas en su gestión de contratos externos; el Servicio de Igualdad apoya al de Contratación en la gestión de estas cláusulas.

3.2. ACCIONES NO EJECUTADAS

En este apartado relacionamos las acciones previstas en el Plan que no han podido ser ejecutadas. Los motivos son muy variados. Van desde falta de oportunidad o de

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



tiempo, hasta un cambio en la valoración de prioridades. Se valorará su inclusión en un próximo Plan.

3.2. Medidas de acción positiva hacia las mujeres en caso de empate en procesos de formación y promoción a cargos de responsabilidad.

5.2 Inclusión en las revisiones médicas periódicas de pruebas específicas para los diferentes sexos y preguntas sobre acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, para detectar y prevenir los daños derivados del puesto de trabajo y atender estas situaciones

5.3 Campañas específicas en materia de prevención de la salud de la plantilla municipal con perspectiva de género.

7.3 Medidas para la confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, a los efectos de garantizar la protección de su integridad física y moral. (No se han tomado más medidas de las que dicta la normativa en protección de datos personales, pero no han existido problemas en este sentido).

7.4 Aprobación de ayudas económicas, cuando exista traslado de domicilio u otra circunstancia, que suponga coste para la víctima en relación a medidas dictadas para garantizar la protección de su integridad física y moral.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



4.- EVALUACIÓN CUALITATIVA

Resultados de la consulta cualitativa llevada a cabo para analizar los resultados del Plan.

De forma complementaria a la recogida de datos cuantitativos de los indicadores de las acciones, se efectuó una consulta mediante cuestionario recogiendo las opiniones de las personas más directamente relacionadas con la ejecución del Plan. Concretamente la consulta se dirigió a las personas que forman parte de la Comisión de Igualdad y de representantes de otros Servicios que forman parte de la Comisión interáreas. En total respondieron el cuestionario 10 personas, a las que debemos transmitir nuestro agradecimiento.

El cuestionario de respuesta abierta contenía las siguientes preguntas:

1. *En qué grado has seguido la ejecución del Plan de Igualdad, ¿te ha interesado?*
2. *¿Dónde crees que se ha conseguido mayor avance? ¿Y menor?*
3. *¿Cuáles piensas que han sido las mayores dificultades para llevarlo a cabo?*
4. *¿Cuáles han sido las oportunidades o facilidades para ejecutarlo?*
5. *¿Qué beneficios palpables has podido observar?*
6. *Propuestas para el siguiente Plan.*

Hay que señalar que la Comisión de Igualdad ha sido ejecutora directa de muchas de las acciones del Plan, por ello, sus integrantes han sido partícipes activas durante todo el tiempo de vigencia del Plan y son buenas conocedoras de su seguimiento. Por ello, contar con sus opiniones en esta fase de evaluación resultaba absolutamente imprescindible.

El interés de estas personas en el Plan, en su seguimiento y en su ejecución, por lo tanto, es muy alto. Otros Servicios también demuestran su interés, únicamente una de las personas que ha respondido no tenía información del Plan ni ha mostrado interés en él.

Las personas consultadas consideran que los mayores avances se han conseguido en el ámbito de la formación, el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, el lenguaje inclusivo, las campañas de sensibilización, la divulgación del Plan, las

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



medidas de conciliación y corresponsabilidad y la transversalidad del enfoque de género.

Destacan los avances en formación, especialmente en la extensión que se ha conseguido de dirigirla a la totalidad de la plantilla y, en principio con un carácter de obligatoriedad. Así mismo, la sensibilización que se ha logrado con campañas divulgativas que han supuesto un alto esfuerzo colaborativo. También parece que el lenguaje inclusivo ha avanzado de forma determinante entre la plantilla municipal.

El grupo de áreas en las que menores avances se han conseguido está encabezada por el problema de la brecha salarial que se considera alta y que, lejos de disminuir, no ha hecho más que aumentar en los últimos años (del 14,5% en 2019 al 17,3% en 2023), según el último informe de la Oficina Estadística. Ahí es donde las personas consultadas coinciden en mayor medida y apuntan que es donde mayores esfuerzos habrá que realizar en el futuro.

Otros aspectos con menor nivel de consecución en igualdad son las medidas relacionadas con la salud laboral, las medidas de conciliación por el teletrabajo, la promoción profesional de las mujeres, la corresponsabilidad, la contratación administrativa. El trabajo en los ámbitos más masculinizados también parece que ha sido insuficiente.

Acerca de las dificultades con las que se ha encontrado el Plan, las opiniones son diversas pero la mayoría coincide en el hecho de la poca implicación de algunos Servicios municipales en acciones de igualdad. Algunos de estos Servicios están especialmente masculinizados y el hecho de que las jefaturas no asuman los principios de igualdad hace que el resto de los equipos consideren poco importante este tema dentro de su trabajo. Se trata de policías, bomberos, salud laboral, informática o riesgos laborales.

Otra dificultad para el Plan ha sido la carencia de presupuesto, lo que ha obligado a limitar acciones que tenían algún coste. Así, por ejemplo, en el tema de la brecha salarial sería necesaria una auditoría externa que requeriría un coste económico.

En esa misma línea se apunta a la falta de personal para trabajar las acciones del Plan dado que las personas que forman parte de la Comisión de Igualdad tienen otros cometidos y poco tiempo para dedicarse a ello con exhaustividad.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



Una dificultad estructural estriba en el cambio de mirada o cultura que sería necesaria, por parte de la propia organización, hacia la igualdad real y global más allá de la individual. Este sería el cambio fundamental que facilitaría todas las demás acciones.

En cuanto a las oportunidades y facilidades con las que se ha contado para la ejecución del Plan, se considera que la implicación las personas que componen la Comisión de Igualdad ha sido fundamental. Hay que señalar a las organizaciones sindicales, cuyas representantes forman parte de esa Comisión, al ceder parte de su personal para este cometido.

Igualmente se hace mención de la propia Corporación que ha facilitado el trabajo, concretamente las concejales de Igualdad o de Personal, y del equipo de gobierno, en general, que estaba claramente comprometido con la Igualdad en el periodo de vigencia de este Plan.

Así mismo, se considera que la colaboración de varios Servicios ha sido fundamental. Se destaca el trabajo llevado a cabo por el Servicio de Igualdad a lo largo de todo el periodo, tanto en la propia Comisión de Igualdad como en el apoyo fundamental que ha supuesto para diversos servicios. Otros que son dignos de mención son los Servicios de Formación que ha prestado su colaboración en todas las propuestas que se le han hecho llegar, la Oficina Estadística, fundamental para diversos estudios y análisis, como el de la plantilla o de la encuesta sobre el propio Plan. También se hace referencia al Servicio Acción Cultural (Sección de Colección de Bibliotecas Municipales), especialmente motivado en el ámbito de la igualdad.

Por último, hay que señalar que la existencia de diversa legislación ha facilitado la ejecución de parte del Plan, por ejemplo la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, o la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres de la Comunidad Valenciana o la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana... Estas leyes han sido fundamentales para la ejecución de determinadas acciones como las relacionadas con los informes de impacto de género, los presupuestos municipales con perspectiva de género, la aplicación de cláusulas sociales de igualdad, diversas acciones formativas, etc.

Acerca de los aspectos evidentes de la repercusión del Plan, las personas consultadas coinciden en gran manera en identificar como una de las más importantes la formación en igualdad que se imparte a la plantilla y sobre los recursos en igualdad que tiene el

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



ayuntamiento. Es considerado como un avance incuestionable por lo que se refiere al conocimiento del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, la formación general a toda la plantilla, e incluso los debates que se han producido al finalizar las acciones formativas, que han dado lugar a discusiones importantes. El único problema es que los hombres tienen menos interés que las mujeres a la formación en igualdad².

Se conoce mucho más el Plan que hace unos años y se han conseguido cosas que no se pudieron conseguir con el primer Plan. Un ejemplo es el uso del lenguaje inclusivo, hoy prácticamente introducido en algunos Servicios y se ha avanzado en una mejor organización y prevención de las discriminaciones hacia las mujeres. Esto contribuye a una mejora del clima laboral.

De hecho es palpable una nueva concepción del trabajo que percibe que las desigualdades entre mujeres y hombre son cuestiones estructurales y transversales y una cierta toma de conciencia por parte de la plantilla de que la igualdad entre mujeres y hombres debe impregnar las relaciones laborales del Ayuntamiento. Será importante en este sentido, poder llegar a determinados colectivos profesionales.

En esta línea de concienciación general, se afirma que existe una mayor tendencia a aplicar los principios de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas municipales de forma transversal, mediante la organización de actividades concretas más allá de las propias del Servicio de Igualdad y la participación en la elaboración de los presupuestos con enfoque de género. Así, por ejemplo en el Servicio de Acción Cultural (Sección de Colección de Bibliotecas Municipales), ha habido un aumento evidente de fondos de libros escritos por mujeres o que hablan de mujeres, así como su difusión entre el público que acude a las bibliotecas municipales. Esto es palpable y repercute en que la sociedad conozca mejor las obras literarias creadas para por o sobre mujeres.

² Esta afirmación queda constatada con los datos cuantitativos de algunos indicadores (Anexo I). Así la acción 6.2 que recoge los datos del *Curso básico en igualdad y perspectiva de género*, curso dirigido a toda la plantilla y con carácter obligatorio, durante el periodo de vigencia del II Plan de Igualdad, se llevaron a cabo 47 ediciones del curso, al que se convocaron a 5.212 personas de las que asistieron 3.255, lo que supone un 62,5%. Las personas que asistieron al curso fueron 3.255: 2.004 mujeres, el 61,6% y 1.251 hombres, el 38,4%.

Por otra parte, la acción 3.4 que se refiere a la formación especializada en Igualdad impartida en el periodo del Plan (presupuestos con perspectiva de género, informes de impacto de género, etc.), aporta los siguientes datos: las personas asistentes fueron 237 de las que 180 (el 75,9%) fueron mujeres y 57 hombres (el 24,1%).

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



Por último, se recogen a continuación las propuestas que las personas consultadas nos han hecho llegar de cara al diseño del nuevo Plan. Se relacionan según grandes temas. Uno de ellos es el de metodología del propio Plan; las personas que conforman la Comisión de Igualdad han tenido la experiencia de la ejecución del Plan y de algunos problemas que había en su diseño, por lo que apuntan algunas cuestiones prácticas que será importante tener en cuenta.

Sobre formación

- Programas más cursos en materia de igualdad entre mujeres y hombres para concienciar de la importancia del mismo
- Realizar acciones formativas relacionadas con todos los protocolos vigentes en materia de igualdad de la corporación.

Sobre violencia contra las mujeres

- Por su importancia, continuar reforzando las medidas para la prevención y actuación contra la violencia de género y contra las violencias machistas.

Sobre Salud laboral

- Desarrollar más acciones de prevención relacionadas la salud de las empleadas.
- Mejoras en salud laboral en cuanto a la perspectiva de género, prevención de la violencia de género, atención a problemas de mujeres como síntomas incapacitantes a causa de la menstruación y de la menopausia...

Para el nuevo convenio

- Medidas de conciliación relacionadas con el teletrabajo

A tener en cuenta para el siguiente Plan, metodología

- Que todas las áreas del III Plan de igualdad sean reales y efectivas y una mayor vigilancia por la Comisión de Igualdad a los diferentes servicios y secciones del Ayuntamiento de Valencia
- Concentrar las acciones en los grupos de personal funcionario en los que se ha detectado mayor número de situaciones de desigualdad, como es la policía local y las auxiliares administrativas, por tratarse de plantillas muy masculinizada y feminizada.
- Mejorar el diseño de indicadores en el diseño del Plan, de cara al seguimiento de la ejecución y de la evaluación final.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



- Contratar una consultora externa para la realización de la auditoría retributiva del personal laboral, aunque sería interesante tenerlo de toda la plantilla.
- Destinar una agente de igualdad o técnica/promotora de igualdad para la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan, siguiendo los criterios y pautas establecidas por la Comisión y Subcomisión de Igualdad.
- Destinar una partida presupuestaria a las acciones que así lo requieran.

Sobre su contenido:

- Especial incidencia en el cumplimiento del plan en las áreas de Salud Laboral y Protección y Seguridad Ciudadana (masculinización).
- Incidir en la intervención con determinadas áreas y colectivos como los SPEIS, Policía Local, Banda Municipal, etc.
- Continuar trabajando las áreas de conciliación y corresponsabilidad.
- Encontrar el modo para que no haya retrocesos en lo conseguido.
- Realizar jornadas de administración pública e invitar a otras entidades locales para tratar las buenas prácticas en materia de igualdad entre los empleados y empleadas.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



5.- EVOLUCIÓN DE DATOS 2018-2023

Comparación entre la evaluación del primer Plan efectuada en 2018 y la actual del segundo Plan que termina en 2023.

Si comparamos la ejecución de los dos planes de igualdad para las empleadas y los empleados del Ayuntamiento de València, hasta ahora existentes, encontramos que el grado de consecución de las acciones del Plan ha mejorado. En 2018 se ejecutaron el 40,6% de las 64 acciones del primer Plan y en éste el 70,2% de 57 acciones que conformaban el II Plan; en 2018 las acciones parcialmente ejecutadas fueron 18 y en segundo 12. Entonces quedaron sin ejecutar 18 acciones, el 28,2% y en el segundo plan solo 5, el 8,7%. De estos datos se puede concluir que el segundo plan tiene un mayor nivel de ejecución, lo que supone un reconocimiento para la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de València, que está formada por los Servicios de Personal e Igualdad y los sindicatos con representación municipal. Estas agentes, todas mujeres, han conseguido la colaboración de muchos Servicios del Ayuntamiento implicados en el II Plan.

En el I Plan las áreas en las que se obtuvo mejores resultados fueron Acceso al empleo, Conciliación y Comunicación y Leguaje no sexista.

En el II Plan han sido las de Acceso al empleo, Prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, y Comunicación, difusión y publicidad no sexista,

El área de Salud laboral coincide en los dos planes en ser el área en el que menos resultados se han obtenido. A pesar de esto, hay que señalar que en el segundo plan se ha conseguido un avance importante, que es posible pueda ser el germen de un futuro más prometedor en este campo. Concretamente se ha abierto una importante vía de acción al haber conseguido formar al personal sanitario municipal. Esto puede dar lugar a repercusiones en el tema de la revisiones, los tratamientos o las necesarias campañas sanitarias.

Los principales avances se encuentran en el área de formación donde se ha hecho un esfuerzo muy importante desde 2018, cuando ya se había iniciado la formación en igualdad, acoso sexual y por razón de sexo, lenguaje igualitario, prevención de la violencia de género u autodefensa y protección de las mujeres. Con el segundo plan se ha introducido la formación para toda la plantilla y especialmente en algunas áreas como la de protección ciudadana, presupuestos municipales o informes de género.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



En el acceso al empleo se han conseguido progresos importantes derivados de la aplicación de la legislación, por ejemplo, la reserva del 30% de puestos para mujeres en las pruebas de selección para policías locales, o la revisión de algunas pruebas físicas.

Ya los permisos estaban introducidos en el convenio laboral de 2016, pero ha sido con el segundo Plan cuando se han difundido entre toda la plantilla, de forma que las medidas de conciliación se entiendan a utilizar tanto por la madre como por el padre de menores.

La utilización del lenguaje inclusivo ha crecido significativamente, pasando de la obligatoriedad de enviar a corregir los textos que se producían, a considerar que todos los Servicios conocen el Reglamento y lo aplican. No se puede decir que se haya conseguido al cien por cien, pero sí que la sensibilización en este sentido ha crecido mucho.

Las cláusulas sociales han conseguido ser incluidas en la legislación de contratación del sector público, y esto ha provocado que el ayuntamiento se encuentre aplicándolas. Es un logro social muy importante porque el campo de la contratación con empresas externas permite avanzar fuertemente en la igualdad al exigir que las empresas tengan planes de igualdad (o se puntúe por ello, según la plantilla), protocolos de acoso sexual o por razón de sexo, medidas de conciliación, reglamentos de lenguaje no sexista, formación en igualdad, etc. El Servicio encargado de la contratación exterior cuenta con el de Igualdad para ser apoyado en esta materia.

En cuanto a las campañas de difusión se ha hecho un esfuerzo muy importante por dar a conocer todas las medidas que en materia de igualdad tiene el ayuntamiento. De hecho, cada vez son más conocidos el Plan de Igualdad, los protocolos, los reglamentos o la propia Comisión de Igualdad.

En transversalidad, la Comisión interáreas lleva a cabo un importante papel, ya iniciado con el primer Plan. Se inició con 17 servicios participantes en 2018, y actualmente cuenta con 20 servicios. Colabora en alta medida en coordinar acciones en momentos determinados (día internacional de las mujeres o día internacional para combatir la violencia contra las mujeres) o en el seguimiento de las acciones del Plan de Igualdad dirigido a la población en general.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



Los presupuestos con perspectiva de género. Se iniciaron en 2018 con siete servicios que participaron en la prueba piloto y que sirvió para consolidar la acción para los años posteriores. Se centraba en los presupuestos de dos capítulos de gasto, el 2 o gastos corrientes en bienes y servicios y el 4 o transferencias corrientes. En el año 2020 se llegó a 11 Servicios, en el 2021 a 20, en los años 2022 y 2023 fueron 22 los servicios implicados y para el 2024 han participado 33 servicios, ampliando el análisis al capítulo 6 de infraestructuras.

Un importante capítulo en esta comparación es el de la **evolución de la plantilla municipal**. El informe de la Oficina Estadística municipal *La significación del género: descripción de la variable sexo en los ficheros de personal municipal, (2019 – 2023, a 1 de julio), del 5-4-2024*³, aporta datos de la evolución de la plantilla desde la perspectiva del género de los últimos cinco años. A continuación, incluimos las consideraciones generales que el mismo informe contiene (pag. 33), aunque invitamos a la lectura del informe completo por la importante información que contiene.

CONSIDERACIONES GENERALES:

- Se ha producido en el periodo entre 2019 y 2023 un aumento de la plantilla del Ayuntamiento de Valencia en un 2,6%. El saldo de 2023 respecto al año 2019 es de 147 personas más. Sigue habiendo un mayor número de varones que de mujeres aunque con diferencias poco pronunciadas (51,1% varones 48,9% mujeres).
- El grupo de edad más beneficiado por el aumento de plantilla es el de 65 o más años; desde 2019 se ha producido un incremento del 134,9%.
- Se ha producido un incremento del envejecimiento de la plantilla. El grupo de edad más numeroso sigue siendo el de >44 años (75,2% del total) y la media de edad está en 49,9 años. Al comparar con los datos de 2019 observamos un aumento del envejecimiento de la plantilla, ampliándose en 12,0% el porcentaje de mayores de 45 a 54 años, un 18,9% el rango de 55 a 64 años y un 134,9% los mayores de 64 años. Incrementándose la edad media de la plantilla 2 años respecto a 2019.

³ El documento completo puede leerse en:
<https://www.valencia.es/valencia/procedimientos.nsf/document.xsp?documentId=3C5979327848CA42C1258B27002F2649&action=openDocument>

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



- El porcentaje de la plantilla con 10 o más años de antigüedad es más elevado, 62,2% del total. En este grupo se encuentran un 75,5% de hombres y un 53,3% de mujeres.
- La gran mayoría de la plantilla, en 2023, tiene una vinculación laboral de funcionariado de carrera (63,3%). Este porcentaje es mayor para los varones (el 75,0% tienen esta categoría) frente al 42,2% de las mujeres.
- Entre el personal funcionariado interino son mayoría las mujeres con un 71,2% del total del personal interino.
- Existe una distribución por sexo desigual en las diferentes áreas, el área de Protección Ciudadana, continua fuertemente masculinizada y Bienestar y Derechos sociales, Participación, Derechos e Innovación de la democracia y Desarrollo innovador de los sectores económicos y empleo están muy feminizadas.
- Existe una desigualdad en el ascenso social y en el cargo según sexo. Esta segregación ocupacional está relacionada con la socialización diferencial de hombres y mujeres. Así pues, muchas mujeres ocupan puestos administrativos (79,4% de mujeres en este grupo) y hay más varones en puestos de dirección (62,17% de varones en este grupo).
- Los permisos presentan una distribución desigual en función de la variable sexo, son más solicitados por mujeres sobre todo los relativos con los cuidados de familiares enfermos (76,5% de mujeres). El número de permisos total ha disminuido respecto al 2022.
- Las peticiones de reducción de jornada por cuidado de los hijos/as menores son mucho más numerosas entre las mujeres, representan un 98,0% del total. La más solicitada es la reducción de una hora para la atención de los menores que lo requieren: 25 mujeres (96,2%) y tan solo 1 hombre (3,8%).

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



6.- CUESTIONES PENDIENTES PARA EL SIGUIENTE PLAN

Se recogen aquí aquellas actuaciones que deben tenerse en cuenta cuando se aborde el diseño del próximo plan. Son tanto algunas de las acciones no ejecutadas en este Plan, como algunos aspectos de las ejecutadas de las que debe ser considerada su continuidad. Otras fuentes de propuestas han sido la encuesta de la Oficina Estadística a la plantilla municipal acerca del propio Plan y su contenido y la evaluación cualitativa a agentes clave; muchas de ellas estaban ya recogidas, pero otras han venido a complementar el análisis inicial.

Respecto a actuaciones concretas:

En el análisis estadístico correspondiente a 2023, que hasta ahora ha llevado el título "La significación del género, descripción de la variable sexo en los ficheros de personal municipal", sería conveniente profundizar en las variables de la categoría profesional, la antigüedad y las áreas correspondientes. Con respecto a la brecha de retribuciones, es importante detectar desequilibrios más allá de la retribución anual, poniendo el foco en complementos, productividad, horas extra, etc. y el cruce de variables entre sí. También será importante enfocar los esfuerzos en las áreas en las que la brecha es más alta (Pleno y Alcaldía).

En lo que respecta al área de salud laboral, es importante que el objeto de la formación facilitada se aplique en la práctica, de forma que la perspectiva de género se tenga en cuenta en las revisiones médicas, que las bajas derivadas de embarazo o riesgo por embarazo no descuenten para la carrera profesional la atención a problemas de mujeres como síntomas incapacitantes a causa de la menstruación y de la menopausia, o en la práctica del cribado universal para la prevención de la violencia de género

La uniformidad de algunos colectivos de la plantilla ha mejorado mucho en la diferenciación según sexo, aunque quedan algunos grupos pendientes; es el caso de la banda de música o el personal de protocolo.

Por otra parte, como resultados de la encuesta que la Oficina de Estadística llevó a cabo sobre el Plan y su contenido, existen algunas cuestiones que surgen de sus conclusiones que son dignas de tener en cuenta. Es el caso del esfuerzo que hay que realizar para que se dé una auténtica corresponsabilidad. Los permisos de conciliación, que todavía son utilizados sobre todo por las mujeres, pueden constituir una buena herramienta para la colaboración de los hombres en las tareas de cuidado

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



familiar. Y el teletrabajo puede servir como medida de conciliación si se consigue introducir mejoras.

A pesar de todos los esfuerzos que en materia de formación se están haciendo desde la aprobación del primer plan de igualdad, se considera que ésta debe ser un área de actuación en la que proseguir y una forma idónea de dar a conocer los protocolos de atención (al acoso y a la violencia de género). Aún existe una proporción muy alta de la plantilla que carece de información y formación en igualdad y también se podría dar una información inicial a las personas que se vayan incorporando a la plantilla municipal. Sería importante insistir en temas como el lenguaje no sexista, el acoso sexual o por razón de sexo, la violencia de género, los micromachismos o la corresponsabilidad.

En el tema del acoso sexual, algunas de las personas que respondieron la encuesta valoraban que se deberían haber tomado más medidas de las que se tomaron en casos que habían conocido. Algunas de las que aportaban eran: mayor formación a la plantilla, mejorar el procedimiento (agilizarlo o propiciar una actuación más rápida), destinar recursos al apoyo, la orientación y la protección de la víctima, intervenciones concretas sobre los agresores (traslado, suspensión temporal...) y una mayor supervisión y seguimiento de los casos.

La violencia de género también es un tema que tiene que seguir siendo abordado, sobre todo en el aspecto preventivo, dando a conocer el protocolo existente, la concienciación sobre lo que es violencia (hablar de la violencia psicológica igual que de la física, por ejemplo), las ayudas que existen o difundir entre toda la plantilla la forma y el lugar donde acudir para ser objeto de ayuda.

En esta encuesta, se detectaron dos colectivos de la plantilla municipal que deberían ser objeto de especial atención: el grupo C2 formado sobre todo por auxiliares administrativas mujeres y el del área de Protección ciudadana, en este caso formado sobre todo por hombres.

Por último, habrá que seguir insistiendo en la difusión y comunicación a la plantilla de temas relacionados con la igualdad de oportunidades. Tiene que ser objeto de ello la información sobre los instrumentos que existen en el Ayuntamiento en materia de igualdad, los cauces para llegar a los espacios donde pueden ser atendidas las personas interesadas, por ejemplo, en materia de prevención, protocolos, reglamentos, etc., y los órganos existentes, sobre todo la Comisión de Igualdad.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



Desde un punto de vista metodológico, hay cuestiones a tener en cuenta en la fase de diseño del siguiente Plan, como son que todas las áreas de trabajo sean efectivas, mejorar el diseño de los indicadores de medición de resultados, destinar presupuesto y personal (agente de igualdad o técnica/promotora de igualdad) al Plan para poder ejecutarlo adecuadamente. Se apunta a la necesidad de efectuar una auditoría para abordar la eliminación de la brecha de género y la idea de desarrollar unas jornadas con otras administraciones locales para compartir buenas prácticas en materia de igualdad.

Concluyendo, una última propuesta que se formula en la evaluación cualitativa, y que es importante ante los tiempos que corren, es buscar la manera de que ninguno de los derechos conseguidos hasta ahora pueda perderse. El nuevo Plan deberá estar preparado para asegurar los avances en igualdad y luchar por nuevos objetivos.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



7. CONCLUSIONES

El periodo de vigencia de este Plan ha estado marcado de forma indudable por la pandemia del COVID-19, sobre todo el año 2020 que fue prácticamente inhábil y en el que se paralizó gran parte de la actividad municipal que no fuera atender la situación de emergencia que existía y atender los casos de urgencia. Estos también se dieron en el ámbito de la igualdad, naturalmente.

En este sentido, el hecho de prolongar el periodo de vigencia del Plan en un año, solo se puede valorar como una buena decisión, ya que eso ha permitido conseguir un desarrollo de acciones que de otro modo no hubiera sido posible.

Por lo que respecta a la ejecución del Plan, y en comparación con la ejecución del primer Plan, se ha conseguido un muy buen nivel de cumplimiento: agrupando acciones ejecutadas y parcialmente ejecutadas, encontramos más del 90% de las acciones. Solo 5 acciones de las 57 que contenía el Plan no se han ejecutado.

Las áreas en las que se ha producido una mayor ejecución de acciones son las de mejora del acceso al empleo, la de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón sexo, y la de comunicación, difusión y publicidad no sexista.

Las áreas en las que se ha producido menor nivel de ejecución son las de salud laboral, retribuciones y la de prevención y actuación de la violencia de género. Las acciones no ejecutadas de estas dos acciones deben ser tenidas en cuenta para el diseño del próximo plan.

En cualquier caso, no todas las áreas ni todas las acciones tienen el mismo nivel de complejidad. Así, por ejemplo el área de formación que ha sido objeto de todos los planes de igualdad municipales y que ha dado tan buenos resultados, exige mucho esfuerzo pero se tiene mucha experiencia. Por otra parte el área de transversalidad entre áreas municipales es novedosa, difícil y con resultados más limitados. Lo mismo ocurre con la de retribuciones o la brecha salarial.

A la vista de la evolución de los datos disponibles, se han producido cambios muy considerables que podían ser impensables cuando se luchaba por sacar adelante un Plan de Igualdad. Son especialmente destacables los que tienen que ver con la formación municipal en igualdad que es un pilar de la concienciación sobre desigualdades entre mujeres y hombres, la introducción y consolidación del lenguaje inclusivo o los avances en conciliación personal y familiar. En este sentido, los permisos y la reducción o la flexibilidad horaria están plenamente incorporados en la plantilla aunque distribuidos de forma desigual.

31

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



Id. Document: Nu3o OnZn 5Ur7 k2lj 2asI IO57 xAU =
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

La legislación nacional o autonómica ha contribuido al afianzamiento de muchas medidas de igualdad como las que tienen que ver con el acceso al empleo, las cláusulas sociales en la contratación, los presupuestos con perspectiva de género, las medidas contra el acoso sexual o por razón de sexo o la violencia de género. Contar con protocolos y reglamentos en esos avances ayuda a consolidar esas medidas entre la plantilla.

Quizá las características de la propia plantilla sea un capítulo en el que todavía no se han conseguido mejoras visibles en cuanto a composición, situación, promoción, privilegios o equilibrio de retribuciones. El conocimiento de las fuerzas que operan en una plantilla tan numerosa como la del Ayuntamiento de València es la base del análisis y de las posibles medidas a adoptar, y en el ello, en su conocimiento y análisis sí se han conseguido avances como la elaboración de informes periódicos de la Oficina Estadística.

En cualquier caso, tanto las áreas más consolidadas como las más difíciles de abordar deben seguir siendo objeto de los planes de igualdad municipales porque éstos son el camino que llevará a conseguir avances en materia de igualdad que perdurarán en el tiempo.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



8.- FUENTES Y MATERIALES DISPONIBLES

A continuación se detallan las fuentes utilizadas en esta evaluación, así como los materiales que, en el campo de la igualdad entre mujeres y hombres, están disponibles en la Intranet del Ayuntamiento de València para público uso de su plantilla.

Plan de igualdad de empleadas y empleados del Ayuntamiento de València (2019-2023):

<https://www.valencia.es/valentia/procedimientos.nsf/document.xsp?documentId=1ADB C7705E5C05A2C12576A9002B22C8&action=openDocument>

Comisión de Igualdad. Documentos interactivos:

<https://www.valencia.es/valentia/procedimientos.nsf/document.xsp?documentId=094B4 0A86ED1577FC1257C540035284D&action=openDocument>

Guía de medidas de conciliación para empleados y empleadas municipales

<https://www.valencia.es/valentia/procedimientos.nsf/document.xsp?documentId=D457 430760A7BCCCC12589DA0027E8D9&action=openDocument>

Campaña de sensibilización sobre la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

<https://www.valencia.es/valentia/procedimientos.nsf/document.xsp?documentId=DBA1 ADC06ED78046C12589CE0024FD77&action=openDocument>

Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y acoso discriminatorio:

<https://www.valencia.es/valentia/procedimientos.nsf/document.xsp?documentId=ADD8 2757F525BB2EC1257873002CAF7C&action=openDocument>

Solicitud de denuncia de acoso sexual, por razón de sexo o acoso discriminatorio:

<https://www.valencia.es/valentia/procedimientos.nsf/document.xsp?documentId=47027 D8451C20115C125884B00594CD3&action=openDocument>

Protocolo de actuación para situaciones de violencia de género en el Ayuntamiento de Valencia:

<https://www.valencia.es/valentia/procedimientos.nsf/document.xsp?documentId=E7E7 1ACCF63585E9C1257FF8003F9F1D&action=openDocument>

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



Guía de recursos para mujeres víctimas de violencia de género empleadas del

Ayuntamiento de València:

<https://www.valencia.es/valentia/procedimientos.nsf/document.xsp?documentId=FC8181B2E56BF71EC125860A001FA28E&action=openDocument>

Campaña de difusión de los recursos para mujeres víctimas de violencia de género:

<https://www.valencia.es/valentia/procedimientos.nsf/document.xsp?documentId=E62A8D81329419DFC125884B0059B970&action=openDocument>

Análisis de resultados de la encuesta sobre el Plan de Igualdad de empleadas y empleados municipales:

<https://www.valencia.es/valentia/procedimientos.nsf/document.xsp?documentId=EA0C8B69C0F20BF2C1258B27002F13EB&action=openDocument>

Informe: "La significación del género: descripción de la variable sexo en los ficheros de personal municipal (2019 – 2023 a 1 de julio). 1ª parte".

<https://www.valencia.es/valentia/procedimientos.nsf/document.xsp?documentId=3C5979327848CA42C1258B27002F2649&action=openDocument>

Informe retribuciones: "La significación del género: descripción de la variable sexo en los ficheros de nóminas y personal municipal. (2019 – 2023, a 1 de julio) 2ª parte."

<https://www.valencia.es/valentia/procedimientos.nsf/document.xsp?documentId=7DAC766190379F53C1258B850054CF14&action=openDocument>

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



CARTELES CAMPAÑA CONCILIACION



Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



ANEXOS

I- EVALUACIÓN - INDICADORES DE LAS ACCIONES DEL PLAN

A continuación se aporta información y datos acción por acción, de los resultados de ejecución y de las incidencias que pueden haber ocurrido en el proceso durante el periodo de vigencia del Plan. Como se podrá observar hay varios indicadores de los que no se puede aportar información. Las razones son muy variadas, pero el hecho de que en este plan intervengan muchos Servicios, complica la tarea de obtención de datos, en otros casos la formulación de los indicadores se ha referido a datos de imposible localización.

- Siempre que ha sido posible, cuando no se ha contado con el dato previsto, se facilita información relacionada con el mismo, o que aporta información relacionada con la actuación. Es importante aquí reconocer la labor realizada por las integrantes de la Subcomisión de Igualdad creada para esta evaluación, por su trabajo y dedicación durante meses, para poder recoger datos que permitieran efectuar la presente evaluación.

En las tablas siguientes figuran las acciones de cada área, los objetivos de las mismas, y respecto a las acciones se relacionan los agentes responsables de su ejecución, los datos cuantitativos de sus indicadores, información suplementaria o incidencias ocurridas y la valoración que se efectúa del grado de ejecución de cada acción.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



EVALUACIÓN - II PLAN DE IGUALDAD PARA LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS DEL AYUNTAMIENTO DE VALÈNCIA 2019-2022 (2023).

Datos de indicadores acción por acción

1 - ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO				
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 1. FAVORECER EL ACCESO DE LAS MUJERES A LOS PUESTOS MASCULINIZADOS. 2. INCLUIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN TODAS LAS FASES DEL PROCEDIMIENTO DE ACCESO AL EMPLEO. 3. GARANTIZAR UN LENGUAJE INCLUSIVO Y/O IMÁGENES NO SEXISTAS O ESTEREOTIPADAS EN LAS VACANTES O EN CUALQUIER OTRA MATERIA DE ACCESO O CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO. 4. CONTINUAR CON LAS ACCIONES TENDIENTES A CONSEGUIR LA TRANSPARENCIA Y VISIBILIDAD DE LOS PROCESOS SELECTIVOS Y DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL. 5. CONSTITUIR ÓRGANOS DE SELECCIÓN Y COMISIONES PARTITARIAS ENTRE MUJERES Y HOMBRES, DE LOS PROCESOS SELECTIVOS. 6. FORMAR Y SENSIBILIZAR EN LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN A TODAS AQUELLAS PERSONAS CON RESPONSABILIDAD Y PARTICIPACIÓN EN LOS PROCESOS SELECTIVOS.				
ACCIONES	AGENTE RESPONSABLE	INDICADORES Y OBSERVACIONES	RESULTADO DE LA ACCIÓN	
1.1 Medidas de acción positiva para el acceso de mujeres en aquellos puestos de trabajo donde estén subrepresentadas y en las bolsas que se constituyan (ej.: 30% reserva en bolsas de Agentes Policía Local)	<ul style="list-style-type: none">- Concejalía Personal- Comisión Igualdad- MGN- Tribunal de cada proceso selectivo	Nº y % de mujeres que acceden a puestos de trabajo en el que estén subrepresentadas En la convocatoria de Agente de Policía Local (OPE 2018-2019) que terminó en 2022, se reserva el 30% a mujeres (70 plazas) tal como establece la Ley. De las 234 plazas ofertadas, aprueban 48 mujeres (20,5%) y 4 de movilidad también cubiertas por mujeres. En el resto de procesos selectivos donde están infrarrepresentadas las mujeres no se han establecido medidas de acción positiva por la dificultad legal existente.	PARCIALMENTE EJECUTADA	
1.2 Ofertas de empleo público (OEP) y bases de convocatorias con compromisos en la igualdad real y efectiva (redacción, erradicación brechas,...)	<ul style="list-style-type: none">- Plan de Igualdad- Acuerdos Plenarios- Bases de convocatorias	Nº de ofertas de empleo: 2021, 2022 Nº de Bases aprobadas anualmente : sin datos Las OPE de 2021 y 2022 y las bases de procesos derivados de ambas están redactadas con lenguaje inclusivo. Las bases contienen temas de igualdad en los programas y establecen acción positiva a favor de la mujer en caso de empate cuando se trata de acceso a ámbito masculinizado.	EJECUTADA	

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



Id. Document: Nu3o OnZn 5Ur7 k2lj 2asI IO57 xAU =
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)



1.3 Formación y acciones de sensibilización en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres dirigidas a quienes elaboren bases o propuestas, reforzando especialmente la importancia del lenguaje.	<ul style="list-style-type: none">- Servicio Personal- Comisión de Formación.- Servicio de Formación, evaluación y carrera- Comisión Igualdad	<p>Nº de horas formativas: 2023 Horas formativas 280 horas (14 cursos orientados al plan de formación del ayuntamiento sobre igualdad). Estos datos corresponden también a la acción 3.5.</p> <p>Nº de asistentes desagregados por sexos: 235 personas: 192 M/ 43H.</p> <p>Se han dirigido a la plantilla en su conjunto, no solo a responsables del diseño de bases de oposiciones. Por protección de datos no puede conocerse su puesto de trabajo.</p> <p>Además, no es posible conocer el número de personas ni su sexo ya que una persona puede estar en más de una acción formativa.</p> <p>Solo la responsable del Servicio de Personal donde se diseñan las bases de selección tiene formación en igualdad específica. No se tienen datos de los Servicios de Policía y Bomberos.</p>	PARCIALMENTE EJECUTADA
1.4 Constitución de tribunales paritarios para la selección y con formación acreditada en materia de igualdad = 3.3.	<ul style="list-style-type: none">- Servicio Personal- Servicio de Formación, Evaluación y Carrera- Comisión de Igualdad- Comisión de Formación MGN	<p>Nº y % de mujeres y hombres de los tribunales: se tienen en cuenta también suplentes.</p> <ul style="list-style-type: none">- Técnico/a de Gestión Ambiental (2019): 6 M (60%) - 4 H (40%) Presidenta: M- Técnico/a de Participación ciudadana (2019): 5 M (50%) - 5 H (50%) Presidente: H- Técnico/a de Turismo (2022): 4 M (40%) - 6 H (60%), Presidenta: M- Técnico/a Gráfico/a (2022): 5 M (50%) - 5 H (50%), Presidenta: M- Técnico/a de Comunicación (2022): 5 M (50%) - 5 H (50%) Presidenta: M- Convocatoria 2023 de concurso para la cobertura de 668 plazas en el marco de estabilización del empleo temporal en aplicación de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público (Oferta de empleo del 2020/2021): 3 M (60%) - 2 H (40%).- Anuncio 2023 del Ayto de Valencia sobre la designación de miembros del tribunal selectivo de la convocatoria para proveer en propiedad 77 plazas de agente de la Policía Local oferta de empleo 2020/2021 (Oferta de empleo del 2020/2021): 4 M (40%) - 6 H (60%). <p>Observación Se seleccionan por sorteo, si no se consigue la paridad se elige el siguiente puesto y así hasta que se logra.</p> <p>Nº de horas y contenidos de los materiales formativos: El dato de la formación acreditada en materia de igualdad solo se podrá acreditar cuando termine el curso de igualdad obligatorio que se ha iniciado.</p>	PARCIALMENTE EJECUTADA

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



Id. Document: Nu3o OnZn 5Ur7 k2lj 2asI IO57 xAU =
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)



<p>1.5 Revisión de las bases de las convocatorias de acceso, del Servicio de prevención y extinción de incendios (SPEIS), en lo relativo a las pruebas físicas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Servicio de Igualdad. (Comisión de Igualdad) - Servicio de Personal (Mesa General de Negociación) 	<p>Nº bases que lo recojan: se ha revisado 1, de 2022</p> <p>Nº y % de mujeres aprobadas: A las pruebas de Bomberos/as no se ha presentado ninguna mujer.</p> <p>Se han revisado las bases de Bomberos/as en cuanto a las pruebas físicas y se observa que existe normativa autonómica de aplicación. Únicamente la prueba de subida a la torre es regulada por el Ayuntamiento estableciendo una diferencia de puntuación de 20´ a favor de las M, que consideramos que no compensa las diferencias físicas entre M y H. Será necesario abordar una negociación en el ámbito autonómico (Comisión de Coordinación de SPEIS CV) y regular las pruebas físicas a través de la modificación de la Ley 7/2021.</p> <p>Norma autonómica: DECRETO 163/2019, de 19 de julio, del Consell, establecimiento de las bases y los criterios generales para la selección, la promoción y la movilidad del personal de las escalas y las categorías de los servicios de prevención, extinción de incendios y salvamento de las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana.</p>	EJECUTADA
<p>1.6 Realización de un informe de impacto de género de las bases de acceso a puestos masculinizados</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Servicio de Igualdad. - Servicio de Personal. 	<p>Nº de informes: 1</p> <p>Nº de bases revisadas: 1 en proceso</p> <p>Para la OPE 2021 se solicitó revisión al Servicio de Igualdad. Se elaboraron las recomendaciones.</p> <p>2023 - Se lleva a cabo un informe de impacto de género de bases de SPEIS por parte del Servicio de Igualdad y Políticas Inclusivas en colaboración con la Subcomisión de Igualdad. Se concluye con la aportación de datos cuantitativos sobre la plantilla del SPEIS a fecha mayo de 2023, y en él hay recomendaciones de mejora de los procesos selectivos porque una de sus conclusiones es que las bases no contienen medidas de igualdad entre mujeres y hombres.</p>	EJECUTADA
<p>1.7 Información específica a las mujeres por medio de las asociaciones, Universidades, institutos de Formación Profesional y Colegios Profesionales, de las convocatorias de empleo masculinizadas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Servicio de Igualdad. - Servicio de Personal 	<p>Nº de comunicaciones realizadas: Sin datos</p> <p>Nº de asociaciones informadas: Sin datos</p> <p>Esta acción se ha ejecutado mediante la derivación de información a la Fundación València Activa y al Servicio de Empleo y Formación sobre los procesos selectivos de Policía Local y de SPEIS para que la difundan entre las asociaciones de mujeres. Se ha difundido por el Servicio de Igualdad y por la propia Comisión de Igualdad.</p>	EJECUTADA

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



2 - ÀREA DE CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN				
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 1. CONSEGUIR UNA CONCILIACIÓN REAL DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL QUE NO SUPONGA MOTIVO DE DISCRIMINACIÓN LABORAL NI OBSTÁCULO EN LA CARRERA PROFESIONAL DE LAS TRABAJADORAS. 2. FOMENTAR EL USO DE LOS DERECHOS Y PERMISOS RELACIONADOS CON LA CORRESPONSABILIDAD POR PARTE DE LOS HOMBRES. 3. MEJORAR LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN EN EL AYUNTAMIENTO Y PROMOVER LA APLICACIÓN PARA LA PLANTILLA.				
ACCIONES	AGENTE RESPONSABLE	INDICADORES Y OBSERVACIONES	RESULTADO DE LA ACCIÓN	
2.1 Redacción de una propuesta para analizar el Plan de teletrabajo desde la perspectiva de género	- Servicio de Personal - Sertic - Servicio de Igualdad - Comisión Igualdad.	Tipo de lugar de trabajo Porcentaje de plantilla beneficiaria Nº de peticiones desagregadas por sexo Se aprueba el Protocolo de Teletrabajo del Ayuntamiento, mayo 2020, basado en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Este protocolo se analizó y el Servicio de Personal aceptó el informe de impacto del mismo (2020).	EJECUTADA	
2.2 Elaboración de una guía de medidas de conciliación para informar a la plantilla de sus derechos.	- Servicio de Personal - Sertic - Comisión de Igualdad.	Nº consultas digitales realizadas Nº de guías editadas/descargadas La Subcomisión de Igualdad elabora en 2021 una Guía con los derechos de conciliación reconocidos en el actual Acuerdo Laboral. Se publica en la intranet municipal, en lugar accesible para su localización (2023)	EJECUTADA	
2.3 Continuidad de las medidas facilitadoras para la formación del personal que disfrute de excedencias por cuidado de hijas e hijos y familiares, permisos de maternidad/paternidad y violencia de género.	- Servicio de Personal - Servicio de Formación, Evaluación i Carrera	Nº de comunicaciones enviadas desagregadas por sexo. El personal de la plantilla disfruta ya de estos derechos y puede participar en la formación, según la normativa del Plan anual de Formación municipal.	EJECUTADA	

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



Id. Document: Nu3o OnZn 5Ur7 k2lj 2asI IO57 xAU =
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)



2.4 Continuidad de cursos y talleres de igualdad sobre corresponsabilidad y nuevas masculinidades priorizando a los colectivos masculinizados	- Servicio de Formación, Evaluación i Carrera - Comisión de Formación - Servicio de Igualdad	Nº de personas participantes desagregadas por sexo, servicios: 2019 (8H - 5M) - 2021 (15 H) - 2022 (13 H) - 2023 (9H) Nº de acciones formativas: En 2019: "Mejoras del servicio público con un enfoque masculino" En 2021: "Funcionarios por la igualdad" (curso solo para H) En 2022: "Funcionarios por la igualdad: Masculinidades igualitarias" (curso solo para H) En 2023 - "Funcionarios por la igualdad: Masculinidades igualitarias" (solo para H) Nº de campañas de sensibilización - 1	EJECUTADA
2.5 Realización de campañas de sensibilización sobre corresponsabilidad del trabajo doméstico y el cuidado especialmente entre plantilla masculina	- Servicio de Igualdad - Servicio de Normalización Documental - Comisión Igualdad	Esta acción está ligada a la acción 2.2 (Elaboración de una guía de medidas de conciliación para informar a la plantilla de sus derechos). 2023 - Se lleva a cabo una campaña de información y sensibilización acerca de los derechos de los trabajadores (varones) para la conciliación y la corresponsabilidad. Consiste en cuatro carteles que se distribuyen por todos los servicios en papel y en archivo digital por email.	EJECUTADA
2.6 Elaboración de propuestas, entre ellas las recogidas de una encuesta/cuestionario a la plantilla, para la negociación del próximo acuerdo laboral que incluya medidas tendientes a favorecer la conciliación y la corresponsabilidad	- Comisión Igualdad	Conclusiones de la encuesta/cuestionario Conclusiones y propuestas del Informe de Seguimiento y Evaluación La encuesta/cuestionario para el Acuerdo Laboral se efectuó y los resultados estuvieron a cargo de la Of. Estadística con el título: "Análisis de resultados de la encuesta sobre el Plan de igualdad de empleadas y empleados municipales - 5-5-2022 -". Resumen hecho: Según el informe será necesario implantar medidas e conciliación, de formación en igualdad, de lucha contra el acoso laboral y el sexual o por razón de sexo y también de lucha contra la violencia de género. (del resumen hecho)	EJECUTADA

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



Id. Document: Nu3o OnZn 5Ur7 k2lj 2asI IO57 xAU =
CÓPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)



3 - ÀREA DE FORMACIÓ, CONSOLIDACIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL				
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 1. FAVORECER EL ACCESO DE LAS MUJERES DE LA PLANTILLA DE LA CORPORACIÓN EN LOS DIFERENTES ÁMBITOS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. EVITANDO QUE SE CONCENTREN EN LAS CATEGORÍAS MÁS INFERIORES Y CONSEGUIR QUE DESARROLLEN TODO TIPO DE ACTIVIDADES Y FUNCIONES. 2. ASEGURAR EN LOS PROCESOS DE CONSOLIDACIÓN Y PROMOCIÓ PROFESIONAL INTERNOS DEL AYUNTAMIENTO, LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE HOMBRES Y MUJERES. 3. PROMOVER LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN TODA LA FORMACIÓN QUE IMPARTA EL AYUNTAMIENTO.				
ACCIONES	AGENTE RESPONSABLE	INDICADORES Y OBSERVACIONES	RESULTADO DE LA ACCIÓN	
3.1. Elaboración de un informe que recoja los movimientos de promoción profesional de la plantilla.	- Servicio de Personal. - Oficina de estadística.	Nº de personas promocionadas desagregado por sexo, antigüedad y servicio Datos aportados por Servicio de Personal, enero 2024. En los últimos 5 años, han sido objeto de mejora de empleo (lo que no significa una promoción completa), un total de 179 personas, 82 m + 97 h. Hay una clara diferencia entre los años 2019, 2020 y 2021, protagonizada sobre todo por aux.adm. a administrativas (generalmente mujeres) y los dos últimos 2022 y 2023. En los primeros la promoción de mujeres es bastante más alta que la de hombres, en cambio en los dos últimos los hombres tienen una clara mayoría; ésta está protagonizada por policías (de Oficial a Inspector) y bomberos de Agente a Oficial) que en general son más hombres que mujeres. Los datos no están desagregados por antigüedad ni servicio.	EJECUTADA	
3.2. Medidas de acción positiva hacia las mujeres en caso de empate en procesos de formación y promoción a cargos de responsabilidad.	- Servicio de Personal	Nº convocatorias en que se produzca empate. Nº veces que se ha aplicado la cláusula. Nº de incorporaciones del sexo infrarrepresentado en cada convocatoria	NO EJECUTADA	
3.3. Constitución de tribunales y comisiones de evaluación paritarias entre mujeres y hombres, en los procesos de promoción interna. (Mismo contenido que la acción 1.4.)	- Servicio de Personal	% mujeres/hombres en tribunales y órganos de selección A falta de lo relativo a comisiones de evaluación.	PARCIALMENTE EJECUTADA	

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



Id. Document: Nu3o OnZn 5Ur7 k2lj 2asI IO57 xAU =
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)



3.4 Continuidad de la inclusión en el Plan de formación acciones especializadas como presupuestos y urbanismo con perspectiva de género, y elaboración de informes de impacto de género, para el personal directivo y técnico.	<ul style="list-style-type: none">- Servicio de Formación, Evaluación y Carrera.- Comisión de Formación.- Servicios Económicos- Servicios de Urbanismo- Servicio de Igualdad	Nº de personas que han recibido la formación desagregado por sexo, curso, año y servicio. 2019, "Presupuestos públicos responsables con la igualdad de género. Claves del procedimiento". 25 M - 5 H. 2019, "Informe impacto de género en urbanismo". 16 M - 4 H. 2020, "Presupuesto municipal con enfoque de género. Informe impacto de género en presupuestos". 24 M - 10 H. 2021, Informes impacto de género en normas y reglamentos. 7 M-5 H 2021, "Informes impacto de género en urbanismo, movilidad...". 12 M- 5 H 2022, "Informes impacto de género en normas y reglamentos". 18 M - 7 H 2022, "Presupuestos Municipales con enfoque de género". 16 M - 9 H 2022, "Informes impacto de género en urbanismo, movilidad...". 21 M- 3 H 2023 - "Informes de impacto de género" 20 M - 6 H. 2023 - "Presupuestos con perspectiva de género" 21 M - 3 H. El total de asistentes a estos cursos especializados han sido 237, de las que 180 (el 75,9%) fueron mujeres y 57 hombres (el 24,1%)	EJECUTADA
3.5 Participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas.	<ul style="list-style-type: none">- Servicio de Formación, Evaluación y Carrera.- Comisión de Formación	Nº de personas que han recibido formación desagregado por sexo, curso, año y servicio. 2019 - 295 cursos: 63,3% M / 36,7% H 2020 - 220 cursos: 56% M / 44% H 2021 - 338 cursos: 57% M / 43% H 2022 - 401 cursos: 52% M / 48% H 2023 - 406 cursos: 58% M / 42% H	EJECUTADA
3.6 Realización de una formación básica con perspectiva de género para todo el personal de la plantilla que imparta formación	<ul style="list-style-type: none">- Servicio de Formación, Evaluación y Carrera.- Servicio de Personal- Comisión de Igualdad	Nº de acciones formativas realizadas. Nº de personas que han recibido formación desagregado por sexo, curso, año y servicio No se ha llevado a cabo formación específica al profesorado. En su lugar se elaboró un dossier en materia de igualdad que el Servicio de Formación facilita al personal formador, tanto interno como externo.	PARCIALMENTE EJECUTADA

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



Id. Document: Nu3o OnZn 5Ur7 k2lj 2asI IO57 xAU =
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)



3.7 Utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista en todos los cursos de formación que se impartan.	- Servicio de Formación, Evaluación y Carrera. - Servicio de Igualdad	Nº total de cursos revisados Nº total de cursos con lenguaje inclusivo Se da por ejecutada esta acción porque ya es preceptivo, es decir, es obligado utilizar lenguaje no sexista en todas las comunicaciones, cursos de formación (así consta en el dossier), etc. y porque cuando la Comisión de Igualdad, el Servicio de Igualdad y Políticas Inclusivas o el Servicio de Formación, Evaluación y Carrera detectan algún curso o material que lo incumple, lo subsanan y/o lo comunican al personal docente.	EJECUTADA
			EJECUTADA
3.8. Prioridad o acceso preferente en los cursos de formación a quienes se incorporen tras un permiso o excedencia relacionada con la conciliación y violencia de género.	- Servicio de Formación, Evaluación y Carrera	Nº de personas priorizadas en los cursos desagregados por sexo. Esta acción se ha ejecutado de forma indirecta ya que la selección de las personas asistentes se realiza de forma digital a través de la aplicación de unos criterios que favorecen la asistencia de quienes no han participado en los últimos años en acciones formativas y esto es lo que suele ocurrir con las personas que disfrutan de permisos o excedencias.	

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



4 - AREA DE RETRIBUCIONES				
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 1. VIGILAR, IDENTIFICAR Y ELIMINAR BRECHAS SALARIALES DE GÉNERO. 2. REVISAR Y MANTENER EL EQUILIBRIO RETRIBUTIVO ENTRE MUJERES Y HOMBRRES 3. GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO EN EL ÁMBITO LABORAL ANTE SITUACIONES IGUALES Y CON TRABAJOS DE IGUAL VALOR.				
ACCIONES	AGENTE RESPONSABLE	INDICADORES Y OBSERVACIONES	RESULTADO DE LA ACCIÓN	
4.1 Realización anual de análisis estadísticos sobre retribuciones de mujeres y hombres de la plantilla, teniendo en cuenta categoría profesional, antigüedad, delegación, servicio y secciones.	<ul style="list-style-type: none"> - Servicio de Personal - Servicio Estadística. - Comisión de Igualdad. - Servicio de Igualdad 	Análisis de las retribuciones por puestos de trabajo. Detalle de diferencias detectadas en su caso El Informe "La significación del género, descripción de la variable sexo en los ficheros de personal municipal, de los años 2019, 2021 y 2023, elaborados por la Oficina de Estadística Municipal a petición de la Comisión de Igualdad aborda el análisis sobre retribuciones entre mujeres y hombres teniendo en cuenta la edad, el grupo de titulación y el área.	EJECUTADA	
4.2 Realización anual de análisis desagregados por sexo en cuanto a cada uno de los conceptos de la nómina teniendo en cuenta categoría profesional, antigüedad, delegaciones, servicios, secciones	<ul style="list-style-type: none"> - Servicio de Personal - Servicio Estadística. - Comisión de Igualdad. - Servicio de Igualdad 	Análisis de factores por puestos. Detalles de diferencias detectadas en su caso El Informe "La significación del género, descripción de la variable sexo en los ficheros de personal municipal de los años 2019, 2021 y 2023, elaborados por la Oficina de Estadística Municipal a petición de la Comisión de Igualdad aborda el análisis sobre retribuciones entre mujeres y hombres teniendo en cuenta los componentes de la retribución de manera genérica y en retribución total anual. Conventría profundizar más e incorporara otras variables al análisis (categoría profesional, antigüedad, área).	PARCIALMENTE EJECUTADA	
4.3 Identificar Realización de un informe para identificar dónde se producen brechas salariales de género y aplicar medidas correctoras si se detectan desequilibrios retributivos por razón de sexo.	<ul style="list-style-type: none"> - Servicio de Personal - Servicio de Estadística. - MGN - Comisión Igualdad 	Nº acciones adoptadas para su solución Nº de mujeres a quienes se aplican. El Informe "La significación del género, descripción de la variable sexo en los ficheros de personal municipal de los años 2019, 2021 y 2023, recoge información sobre la brecha salarial, que asciende en 2023 al 17,3%. Esta ha aumentado en estos últimos cinco años, partiendo del 14,5% de 2019. Estos informes están elaborados por la Oficina de Estadística Municipal a petición de la Comisión de Igualdad. Faltaría profundizar más en esa detección de desequilibrios retributivos y proponer las medidas correctoras necesarias.	PARCIALMENTE EJECUTADA	

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



5 - ÀREA DE SALUD LABORAL				
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 1. INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA APLICACIÓN DEL PLAN DE RIESGOS LABORALES, PLAN DE EMERGENCIAS, ASÍ COMO CUALQUIER OTRA OBLIGACIÓN REFERENTE A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, INCLUIDOS LOS PSICOSOCIALES. 2. PROPICIAR UN ENTORNO LABORAL ADECUADO A LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS PERSONAS, ATENDIENDO A LAS NECESIDADES ESPECÍFICAS DE CADA SEXO.				
ACCIONES	AGENTE RESPONSABLE	INDICADORES Y OBSERVACIONES	RESULTADO DE LA ACCIÓN	
5.1 Formación del personal de medicina laboral en la perspectiva de género	<ul style="list-style-type: none">- Servicio de Medicina Laboral- Servicio de Formación, Evaluación y Carrera- Comisión Igualdad- Servicio de Personal	Nº de personas formadas desagregadas por sexo: 17 M / 13 H Nº de acciones realizadas: 1 "La salud desde la perspectiva de género", dos ediciones llevadas a cabo en octubre y noviembre de 2023. Contenido: sesgos de género en los ensayos clínicos, en la prescripción de fármacos, en el esfuerzo terapéutico, en las intervenciones quirúrgicas, problemas de salud propios de mujeres, sintomatología clínica de las vvg y prevención de la violencia de género: cribado universal.	EJECUTADA	
5.2 Inclusión en las revisiones médicas periódicas pruebas específicas para los diferentes sexos y preguntas sobre acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, para detectar y prevenir los daños derivados del puesto de trabajo y atender estas situaciones	<ul style="list-style-type: none">- Servicio de Medicina Laboral	Nº de revisiones médicas desagregadas por sexos y puestos Se ha trabajado con el Servicio de Salud Laboral y PRL para incluir de manera rutinaria en las revisiones médicas del personal preguntas relativas al acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género a fin de detectar las posibles situaciones. También se ha barajado la posibilidad de efectuar esas preguntas en el marco de una campaña específica de detección. No se ha llevado a cabo.	NO EJECUTADA	
5.3 Campañas específicas en materia de prevención de la salud de la plantilla municipal con perspectiva de género.	<ul style="list-style-type: none">- Servicio de Medicina Laboral- Servicio de Normalización documental- Servicio de Igualdad- Comité de Seguridad y Salud	Nº de campañas, Nº de materiales gráficos Nº de reuniones	NO EJECUTADA	

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



5.4 Elaboración de un catálogo de puestos exentos de riesgos laborales en el embarazo y la lactancia (riesgos físicos, sustancias teratógenas, contaminación electromagnética etc.)	<ul style="list-style-type: none">- Servicio de Medicina Laboral- Servicio de Personal- Comisión de Igualdad- Comité de Seguridad y Salud	N� de puestos exentos: mujeres embarazadas y otros 2023 - La empresa Cuatit, encargada de Riesgos Laborales, ha llevado a cabo un catálogo de trabajo en los que se ha valorado el riesgo de todos. En las fichas hay un apartado relacionado con el riesgo en el embarazo. Se valora que esto da cumplimiento a la acción, sobre todo porque las fichas de valoración han sido remitidas a toda la plantilla (85 puestos de trabajo diferentes).	EJECUTADA
5.5 Habilitar espacios adecuados de lactancia y descanso para embarazadas, en las instalaciones donde se concentra un mayor número de trabajadoras	<ul style="list-style-type: none">- Servicios Centrales- Técnicos- Servicio de Personal.- Servicio de Igualdad	N� de espacios habilitados 2022 - Se ha habilitado un espacio en el edificio de Tabacalera en las dependencias del Servicio de Salud Laboral y PRL. En el edificio de la central de la Pol�cia Local, también se ha creado un espacio que se ubica en el Servicio de Medicina Laboral. El �nico edificio que presenta alguna dificultad para disponer de un espacio de lactancia tipo es la Casa Consistorial. En este caso, la necesidad se resuelve de forma puntual, habilitando un espacio temporal.	EJECUTADA
5.6 Adecuación de la uniformidad a las características físicas de las mujeres, incluido el periodo de embarazo	<ul style="list-style-type: none">- Comité de Seguridad y Salud- Mesas de Uniformidad.- Mesas Técnicas- Servicio de Personal	N� de uniformes adecuados a las mujeres En determinados colectivos esta cuestión est� sin resolver.. En el caso de Pol�cia Local y de SPEIS est� resuelta porque hay tallaje para mujeres (aunque hay que mejorar el patronaje) y para las embarazadas se proporciona un peto. En el caso del personal de protocolo, los uniformes son diferentes para las M y los H y por tanto se adaptan a sus características físicas. En cambio, en el caso de la Banda Municipal también los uniformes se adaptan en cuanto a las tallas, pero existe mucho malestar de las mujeres respecto al traje de gala.	PARCIALMENTE EJECUTADA
5.7 Elaboración de un estudio anual comparativo por sexo de las bajas laborales por enfermedad.	<ul style="list-style-type: none">- Servicio de Medicina Laboral- Servicio de Igualdad- Comité de Seguridad y Salud.- Servicio Personal- Servicio Estadística	N� de bajas desagregadas por sexo temporalidad y sexo El Servicio de Salud Laboral y PRL proporciona Informe del 2019-2022 y 2023, aunque no recoge toda la información necesaria para el Plan por lo que se debe ajustar de cara al futuro. Los datos sed recogen en la siguiente tabla.	PARCIALMENTE EJECUTADA

Incidencias Salud Laboral					
	2019	2020	2021	2022	2023
Accidentes laborales	224	146	150	174	237
Pago directo del INSS	54	35	58	37	21
Enfermedad común	2.699	2.740	2.821	4.532	3.349
Justificantes sin baja	2.413	1.387	2.103	2.508	2.764
Nacimiento/adopción	61	74	213	300	364
Obs. enfermedad laboral			1	3	
Días de baja	118.703	146.956	127.334	136.918	139.236

Signat electr nicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



Abs % total	- Abs % mujeres	7,6%	7,2%	7,4%	6,5%	6,5%	6,8%	7,1%
	- Abs % hombres	9,3%	7,9%	6,6%	6,6%	6,4%	6,5%	6,5%

Nota: Los datos no están desagregados más que para el absentismo. Este no tiene diferenciación importante por sexo

- Accidentes Laborales: Se refiere a los accidentes de trabajo sufridos por el personal municipal, incluyendo tanto con baja como sin baja médica.
- Pago directo del INSS: Contempla al personal que tras el agotamiento del plazo máximo en que pueden permanecer de baja médica (365 o 545 días), pasan a percibir la prestación con cargo al Instituto Nacional de la Seguridad Social.
- Enfermedad común: Comprende al personal que causa baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral.
- Justificantes sin baja: Se refiere a los justificantes que expiden los médicos de Atención Primaria (por ejemplo, por uno o dos días) y aquellos otros contemplados en el artículo 28 del Acuerdo Laboral y que son justificados por los médicos de Salud Laboral de esta Corporación.
- Nacimiento/Adopción: Permisos por nacimiento y/o adopción de hijo/a.
- Obs. enfermedad laboral: Se refiere a los periodos de observación por enfermedad profesional, derivada de la prestación del servicio.
- Días de Baja: Número total de días de baja
- Absentismo: Es un índice porcentual que se obtiene dividiendo el total de jornadas perdidas por el total de jornadas pactadas.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



Id. Document: Nu3o OnZn 5Ur7 k2lj 2asI IO57 xAU =
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)



6 - ÀREA DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO				
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 1. GARANTIZAR ESPACIOS DE TRABAJO LIBRES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO 2. PROMOVER ACCIONES DE PREVENCIÓN Y MEJORAR LA RESPUESTA INSTITUCIONAL FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO. 3. DIFUNDIR ENTRE LA PLANTILLA EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO. 4. FORMAR AL PERSONAL EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.				
ACCIONES	AGENTE RESPONSABLE	INDICADORES Y OBSERVACIONES	RESULTADO DE LA ACCIÓN	
6.1 Continuidad en las acciones formativas específicas sobre conocimiento, sensibilización y difusión del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en todos los planes de formación del Ayuntamiento.	- Servicio de Formación, Evaluación y Carrera - Servicio de Igualdad - Comisión de Formación.	Nº de acciones formativas anuales sobre acoso sexual o por razón de sexo. Protocolo de actuación: 3 En el 2021, 2022 Y 2023 se llevo a cabo un Curso de Formación sobre el acoso sexual y por razón de sexo en el que también se informa del Protocolo.	EJECUTADA	

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



Id. Document: Nu3o OnZn 5Ur7 k2lj 2asI IO57 xAU =
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)




		Nº de acciones formativas anuales Esta acción, junto a la 6.3 y 8.2 y 8.3 se ha programado a través de una única jornada de formación de 5,30 horas que se está impartiendo presencialmente para toda la plantilla de forma escalonada durante varios años, con el título "Curso básico en igualdad y perspectiva de género". Las jornadas se iniciaron en el 2021 y están llevándose a cabo durante el 2022 y 2023 con perspectiva de continuidad para 2024. En el año 2021 se realizaron 12 sesiones, 2 en Bomberos, una en Tabacalera y 9 en Central Policía Fueron convocadas 1.122 personas de las cuales asistieron 740, lo que supone un 66% de las citadas. Personas asistentes 740 personas: 486 mujeres + 254 hombres En el año 2022 se hicieron 19 ediciones. Total de personas llamadas 1.814, de las cuales son 904 mujeres y 915 hombres. Asistieron 1.141 lo que supone un 62,9% Personas asistentes 1.141 personas: 640 mujeres + 501 hombres. En el año 2023 en total se realizaron 16 ediciones El número total de alumnado que se llamó fue de 2.276, del cual 1.246 son mujeres y 1.030 son hombres. Asistieron 1.374 lo que supone un 60,4%. Personas asistentes 1.374 personas: 878 son mujeres + 496 hombres. En TOTAL durante el periodo de vigencia del II Plan de Igualdad, se llevaron a cabo 47 ediciones del curso, con carácter obligatorio al que se convocaron a 5.212 personas de las que asistieron 3.255, lo que supone un 62,5%. Personas asistentes 3.255: 2004 mujeres, el 61,6% y 1.251 hombres, el 38,4%.	EJECUTADA															
		Incluida en 6.2.	EJECUTADA															
		INDICADORES Nº de informes realizados Nº de expedientes anuales de acoso que instruye la CI Nº de medidas cautelares anuales adoptadas Nº de expedientes disciplinarios anuales con sanción	<table><tr><td>2021</td><td>2022</td><td>2023</td></tr><tr><td>1</td><td>1</td><td>1</td></tr><tr><td>2</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>1 instruido sin sanción</td><td>1 instruido sin sanción</td><td>1 instruido sin sanción</td></tr></table>	2021	2022	2023	1	1	1	2	0	0	0	0	0	1 instruido sin sanción	1 instruido sin sanción	1 instruido sin sanción
2021	2022	2023																
1	1	1																
2	0	0																
0	0	0																
1 instruido sin sanción	1 instruido sin sanción	1 instruido sin sanción																
	- Servicio de Formación, Evaluación, y Carrera - Servicio de Igualdad - Comisión de Formación.	- Servicio de Igualdad - Comisión de Igualdad - Servicio de Formación, Evaluación y Carrera																
6.2 Sensibilización mediante un módulo sobre acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género y sobre los protocolos del Ayuntamiento, en todas las acciones formativas de los Planes de Formación del Ayuntamiento.																		
6.3 Formación para todas las personas con responsabilidad en áreas, servicios, secciones y direcciones, en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género y sobre los protocolos del Ayuntamiento, priorizando las áreas y delegaciones masculinizadas. (COMUN CON AREA 7)		- Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo - Registro de expedientes - Comisión Igualdad																
6.4 Elaboración de un informe anual estadístico y un informe cuatrimestral (al final de la vigencia del Plan) sobre los expedientes de acoso																		

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



Id. Document: Nu3o OnZn 5Ur7 k2lj 2asI IO57 xAU =
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

		Nº de reuniones de la Subcomisión y de la Comisión de Igualdad para la revisión del protocolo: Se mantuvieron en 2021 5 reuniones de la subcomisión y 1 reunión de la Comisión de Igualdad. En 2022, 3 reuniones de la subcomisión y 1 reunión de la Comisión de Igualdad. El resultado fue el diseño del II Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso discriminatorio fue aprobado por la Comisión de Igualdad en fecha 3 de marzo de 2022 y por la Junta de Gobierno Local el 6 de mayo de 2022.		EJECUTADA
6.5 Revisión del Protocolo Municipal de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo para mejorar su eficacia.	-	Comisión de Igualdad Junta de Gobierno Local		

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



7 - ÀREA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ CONTRA LA VIOLENCIA DE GÈNERO				
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 1. PROMOVER ACCIONES DE PREVENCIÓN Y MEJORAR LA RESPUESTA INSTITUCIONAL FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO. 2. DIFUNDIR ENTRE LA PLANTILLA EL PROTOCOLO MUNICIPAL DE INTERVENCIÓN PARA SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y LOS RECURSOS INTERNOS DEL AYUNTAMIENTO. 3. SENSIBILIZAR Y FORMAR A LA PLANTILLA EN MATERIA DE VIOLENCIA MACHISTA. 4. HACER EFECTIVOS LOS DERECHOS DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA MACHISTA Y GARANTIZAR SU PROTECCIÓN INTEGRAL.				
ACCIONES	AGENTE RESPONSABLE	INDICADORES Y OBSERVACIONES	RESULTADO DE LA ACCIÓN	
7.1 Elaboración de una guía de recursos internos en materia de violencia de género (permisos y licencias, reducción de jornada, movilidad interna, movilidad interadministrativa, acciones positivas, etc.)	- Servicio de Igualdad - Servicio de Normalización Documental - Comisión Igualdad	Nº de guías impresas: En 2020 se maquetó y se imprimió Nº de mujeres víctimas de violencia de género que han solicitado cualquier recurso interno: sin datos	EJECUTADA	
7.2 Seguimiento de los procedimientos de promoción, para que el desarrollo de la carrera profesional de las víctimas de violencia de género, no sea afectada por factores relacionados con su movilidad o por aquellas licencias, ausencias o permisos que deriven de dichas situaciones y que no conlleven merma retributiva.	- Servicio de Personal - Servicio de Formación, Evaluación y Carrera - Comisión de Igualdad	- Número de víctimas de violencia machista que han utilizado cualquier tipo de recurso interno municipal: 1 mujer en 2020, 2 mujeres en 2023 (reducción de jornada). - Seguimiento de los expedientes de carrera de las víctimas y de sus retribuciones: Este indicador no se puede cumplimentar por protección de datos.	EJECUTADA	
7.3 Medidas para la confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, a los efectos de garantizar la protección de su integridad física y moral.	- Servicio de Personal - Comisión de Igualdad - Todas las delegaciones, servicios, secciones y direcciones.	Nº de víctimas de violencia machista que han utilizado cualquier tipo de recurso interno municipal: reducción de jornada por VG (1 en 2020, 2 en 2023) Seguimiento de los expedientes de violencia de género Esta acción se realiza automáticamente porque existen varias medidas de protección de datos que se aplican en la gestión de estos expedientes por parte de quienes los tramitan. La OTL ha elaborado un informe de los años 2019, 2020 y 2021, a instancias de la CI, sobre la violencia de género que únicamente contempla permisos y reducciones de jornada por violencia de género, ya que no es competente en materia de excedencias por lo que, en este caso, no se dispone de datos. Los indicadores de esta acción no son los adecuados, pero no se han tomado medidas específicas.	NO EJECUTADA	

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



Id. Document: Nu3o OnZn 5Ur7 k2lj 2asI IO57 xAU =
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)



7.4 Aprobación de ayudas económicas, cuando exista traslado de domicilio u otra circunstancia, que suponga coste para la víctima en relación a medidas dictadas para garantizar la protección de su integridad física y moral.	<ul style="list-style-type: none">- Delegación de Hacienda- Servicio de Personal- Comisión de Igualdad- Mesa General de Negociación	Nº de mujeres víctimas de violencia de género que han solicitado cualquier otro recurso o permiso Nº de mujeres víctimas de violencia de género que han solicitado las ayudas Nº de ayudas otorgadas y % sobre las solicitadas No se han creado ayudas económicas para este concepto, pendiente de introducir en el nuevo Convenio.	NO EJECUTADA
7.5 Campañas de sensibilización y difusión sobre las violencias machistas y sobre el Protocolo Municipal de Intervención para situaciones de violencia de género.	<ul style="list-style-type: none">- Servicio de Igualdad- Comisión de Formación- Comisión Igualdad- Servicio de Normalización Documental	Nº de folletos Nº contenidos en Intranet: 2022 (dos). 2023 (1 vídeo y 1 ppt) Nº de notas inferiores. Nº Notas de prensa La Comisión de Igualdad ha elaborado materiales digitales de sensibilización de la violencia machista y de los recursos internos para el conocimiento de la plantilla para divulgar a través de intranet y de correos electrónicos. Se difunde en noviembre y diciembre 2023, por medio de correos electrónicos masivos desde los sindicatos a toda la plantilla.	EJECUTADA
7.6 Continuidad de cursos de formación en materia de prevención, detección y atención a la violencia de género, para la plantilla de Bienestar Social, Medicina Laboral y de la Policía Local	<ul style="list-style-type: none">- Servicio de Formación, Evaluación y Carrera- Servicio de Policía Local- Servicio de Personal- Servicio de Bienestar Social e Integración	Nº de cursos por año En 2019 se realizan tres cursos: 1 Policía local, 1 Bienestar social, 1 legislación específica en línea No se ha realizado específico para Medicina Laboral En 2022 se realizan cursos para el personal de Bienestar Social y para Policía Local. No se ha realizado para el personal de Salud Laboral y PRL. En septiembre de 2022 se organizó la jornada "Las mujeres en la Policía Local de València: Retos para la igualdad" En 2023 se desarrolló un curso para Bienestar Social y otro en dos ediciones para Salud Laboral Nº de asistentes desagregado por curso, año, sexo, categoría y servicios 2019 Policía Local: 10 M - 7 H Bienestar Social: 28 M - 7 H Legislación en línea: 33 M - 43 H 2022 al curso de las mujeres en la PLV asistieron 90 mujeres y 12 hombres. 2023: Curso de Bienestar Social - 23 M - 3 H Salud laboral: 17 M - 13 H	EJECUTADA

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422




8 - ÀREA DE COMUNICACIÓN, DIFUSIÓN Y PUBLICIDAD NO SEXISTA				
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 1. CONSOLIDAR EL CAMBIO DE ACTITUDES A FAVOR DE LA IGUALDAD EN TODA LA PLANTILLA Y EN TODOS LOS ÁMBITOS MUNICIPALES. 3. GARANTIZAR UNA COMUNICACIÓN IGUALITARIA INCLUSIVA Y EXENTA DE ESTEREOTIPOS SEXISTAS. 4. FOMENTAR LA VISIBILIZACIÓN DE LAS MUJERES EN TODOS LOS ESPACIOS DE COMUNICACIÓN. 5. SISTEMATIZAR EL USO DE UNA COMUNICACIÓN E IMAGEN IGUALITARIA EN LA TOTALIDAD DE LA PLANTILLA. 6. CONSOLIDAR LA UTILIZACIÓN DEL LENGUAJE NO SEXISTA E INCLUSIVO EN TODOS LOS NIVELES DE LA CORPORACIÓN.				
ACCIONES	AGENTE RESPONSABLE	INDICADORES Y OBSERVACIONES	RESULTADO DE LA ACCIÓN	
8.1 Continuidad de cursos de formación en materia de comunicación, publicidad y lenguaje no sexista para las personas responsables de delegaciones, servicios, secciones y direcciones.	<ul style="list-style-type: none">- Servicio de Formación- Evaluación y Carrera- Servicio de Igualdad- Comisión de Igualdad- Comisión de Formación	Nº de cursos: En 2019 dos: "Lenguaje igualitario de género en la administración pública en línea" y "Aplicación del lenguaje inclusivo y no sexista en la administración local". En 2021, 2022 y 2023: 1 curso cada año "Aplicación del lenguaje inclusivo y no sexista en la administración local".	EJECUTADA	
		Nº de personas participantes desagregados por sexo, categoría y servicios. 2019 Lenguaje igualitario en línea: 45 M - 30 H Lenguaje inclusivo y no sexista: 28 M- 3 H 2021: 13 M - 2 H 2022: 19 M - 5 H 2023: 19 M - 6 H Contenido de cursos con perspectiva de género: sin datos		
8.2 Continuidad en materia de comunicación, publicidad y lenguaje no sexista a la plantilla que garantice que toda ella ha realizado esta formación en los 4 años de vigencia de este plan.	<ul style="list-style-type: none">- Servicio de Formación- Evaluación y Carrera- Servicio de Igualdad- Comisión de Igualdad- Comisión de Formación	Nº de cursos Nº de personas participantes desagregadas por sexo, categoría y servicio. Contenido cursos. Esta acción, es común con la 6.2, 6.3 y 8.3. Ver acción 6.2.	EJECUTADA	
8.3 Introducción de un módulo de comunicación y lenguaje no sexista, al menos de 2 horas, en toda la formación que se realice en el Ayuntamiento	<ul style="list-style-type: none">- Servicio de Formación- Evaluación y Carrera- Servicio de Igualdad- Comisión de Igualdad- Comisión de Formación	Nº de cursos Nº de personas participantes desagregadas por sexo, categorías y servicios Contenido cursos Ver acción 6.2.	EJECUTADA	

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



Id. Document: Nu3o OnZn 5Ur7 k2lj 2asI IO57 xAU =
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

			
8.4 Campaña anual sobre los materiales, recursos, herramientas de comunicación propios de la Corporación.	<ul style="list-style-type: none">- Servicio de Personal- SerTic- Servicio de Igualdad.- Comisión de Igualdad	Nº de materiales: folletos, carteles, instrucciones, notas interiores. 2020: Se elaboró cartelería y materiales digitales para difundir a través de redes sociales e Intranet Municipal. 2022 - Se efectuó la campaña	EJECUTADA
8.5 Elaboración de todos los contenidos del Consistorio con perspectiva de género: documentos de textos, carteles, publicidad e imágenes gráficas para que no contengan connotaciones sexistas y/o discriminatorias	<ul style="list-style-type: none">- Servicio de Igualdad.- Servicio de Normalización Documental- Direcciones de Servicios	Nº de documentos revisados y corregidos: 2019 - 67, 2021 - 34, 2022 - 47, 2023 - 12 Nº de carteles, folletos cambiados Nº y listado de centros donde se ha ejecutado el cambio: 2019 - 23, 2021 - 23, 2022 - 16 y 2023 - 7 servicios Desde el Servicio de Igualdad y la Comisión de Igualdad se realiza de oficio un seguimiento continuo, en la medida de lo posible, de los textos, imágenes, web, etc. elaborados por la Corporación. Aun así, es posible que alguna vez se genere algún material sexista o discriminatorio. En este caso, una vez detectado, se corrige. Esta acción perdura en el tiempo.	EJECUTADA

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



9 - ÀREA DE TRANSVERSALIDAD E INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO				
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 1. POTENCIAR LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO ENTRE TODAS LAS ÁREAS MUNICIPALES DEL AYUNTAMIENTO DE VALENCIA QUE FACILITE EL DESARROLLO DE SU LABOR COMO ENTIDAD AL SERVICIO DE LA CIUDADANÍA Y DE LOS INTERESES MUNICIPALES BAJO EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN TODAS SUS ACTUACIONES. 2. CONTINUAR SENSIBILIZANDO A TODO EL PERSONAL QUE TRABAJA EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL SOBRE LA NECESIDAD DE LA INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRRES DESDE TODOS LOS ÁMBITOS Y EN TODOS LOS ASPECTOS. 3. GARANTIZAR EL USO DEL LENGUAJE NO SEXISTA EN LAS COMUNICACIONES EXTERNAS E INTERNAS QUE SE EMITAN DESDE LA CORPORACIÓN MUNICIPAL. 4. POTENCIAR LA FORMACIÓN DEL PERSONAL MUNICIPAL EN MATERIA DE IGUALDAD DE TODAS LAS ÁREAS MEDIANTE EL "ITINERARIO FORMATIVO EN IGUALDAD DE GÉNERO".				
ACCIONES	AGENTE RESPONSABLE	INDICADORES Y OBSERVACIONES	RESULTADO DE LA ACCIÓN	
9.1 Incorporación en todas las áreas del Ayuntamiento de los principios rectores de este Plan.	- Equipo de Gobierno - Comisión de Igualdad.	Nº áreas incorporadas a la Comisión Técnica Interáreas: 2019: 25 servicios y secciones 2021: 20 servicios y secciones 2022: 17 servicios y secciones 2023: 21 servicios y secciones La Comisión técnica está formada por representantes de los servicios y secciones municipales. Es una actuación permanente.	EJECUTADA	
9.2 Aplicación de las cláusulas sociales en las que se valoren la integración de la perspectiva de género, mediante la vigilancia de los contratos realizados	- Servicio de Contratación. - Servicio de Inspección General de Servicios - Delegación de Hacienda. - Servicio de Igualdad y Políticas Inclusivas	Nº contrataciones en las que se incluyan cláusulas con perspectiva de género. Nº contrataciones en las que se utilice la cláusula en caso de desempate 2022: Etiqueta Violeta en los proyectos NG Se está trabajando desde el Servicio de Igualdad y Políticas Inclusivas para incorporarlas en los contratos y en otros ámbitos como la gestión de fondos europeos (Next Generation) cuyos programas deben alinearse con la igualdad entre mujeres y hombres. Existen grandes dificultades para su inclusión por el enconcesamiento que provoca la Ley de Contratos del Sector Público.	PARCIALMENTE EJECUTADA	

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



Id. Document: Nu3o OnZn 5Ur7 k2lj 2asI IO57 xAU =
 CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)



9.3 Información a todas las jefaturas de servicio, que se debe cumplir el Reglamento Municipal para el Uso no Sexista del Lenguaje.	- Servicio de Inspección General de Servicios.	Nº de acciones informativas realizadas: notas interiores remitidas, comunicados, etc. La Subcomisión de Igualdad redactó una nota interior para remitir desde la Comisión de Igualdad, a través de su Secretaría, a todas las Jefaturas de Servicio. Se envió en el 2020, 2021, 2022 y 2023	EJECUTADA
9.4 Divulgación y publicidad para incentivar la participación en el Itinerario Formativo para la Igualdad de género (IFIG): políticas de género, lenguaje no sexista, derechos del colectivo LGTB y delitos de odio	- Servicio de Inspección General de Servicios	Nº de cursos realizados por servicio y año desagregado por sexos: 2019: 20 cursos, 2020: 25 cursos 2023: 2 ediciones del curso LGTBI Nº participantes, mujeres y hombres, por curso y año: 2023, curso de LGTBI 43 M - 3 H. 2023, curso sobre Derechos Humanos 57 M - 10 H Puntuación media de valoración del curso: No se ha hecho divulgación específica de estos cursos, aparte de la que se efectúa a través del Plan de Formación Municipal anual	PARCIALMENTE EJECUTADA
9.5 Realización de una encuesta/cuestionario a toda la plantilla para adecuar y mejorar propuestas de acción de este Plan de Igualdad, que apoyen su seguimiento y evaluación.	- Comisión de Igualdad	Nº de encuesta o cuestionarios rellenados: Una encuesta en 2022, 1.437 personas la respondieron - (531 H y 906 M) Nº propuestas que han realizado: . Como anexo se encuentra un resumen de ese Informe, dado su interés y su importancia de cara a un nuevo Plan.	EJECUTADA
9.6 Creación de un buzón de sugerencias para recibir aportaciones y propuestas a las acciones concretas establecidas en este Plan de Igualdad, para trasladar situaciones de desigualdad detectadas respecto al tratamiento de la comunicación, la publicidad, la imagen y el lenguaje en materiales municipales	- Servicio de Personal SerTic	Nº de comunicaciones recibidas: 1 en 2023 Nº de actuaciones realizadas. No se ha habilitado un buzón de sugerencias digital propio, a través de correo electrónico dirigido a la Secretaría de la CI, pero se considera innecesario ya que ya existe un buzón abierto a la ciudadanía dependiente del Servicio de Quejas y Sugerencias, que se derivan al correo electrónico de la Comisión de Igualdad.	EJECUTADA
9.7 Seguimiento anual del cumplimiento de las cláusulas relativas a la igualdad entre mujeres y hombres en la contratación de servicios con otras entidades, empresas proveedoras, exigiendo el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad y se prime a aquellas que tengan P.I. aprobados con sus RPT y mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados	- Áreas municipales - Comisión de Igualdad - Servicio de contratación	Procedimiento o protocolo Nº de entidades o empresas con P.I. La Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, recoge cláusulas de igualdad (art. 71, 145 y 202) en materia de contratación de mujeres, planes de empresa, protocolos de acoso sexual y por razón de sexo y de lenguaje inclusivo, certificados en materia de igualdad, medidas de conciliación, formación, etc. y el Ayuntamiento las está aplicando. No ha sido posible llevar a cabo el seguimiento anual del cumplimiento de esas cláusulas	PARCIALMENTE EJECUTADA

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



Id. Document: Nu3o OnZn 5Ur7 k2lj 2asI IO57 xAU =
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)



9.8. Realización de un informe de participación y presencia de mujeres y hombres en los órganos unitarios de representación, MGN, Comisión de Seguridad y Salud y Mesas Técnicas., y los órganos y comisiones de carácter político	- Comisión de Igualdad - Servicio de Personal - MGN - Comisión de Seguridad y Salud - Mesas Técnicas - Órganos - Comisiones	Nivel de ejecución del Informe El informe está realizado respecto de la participación sindical de hombres y mujeres en aquellos órganos y foros en los que la designación es nominativa y, por tanto, analizable y también respecto de la participación política en órganos y comisiones.	EJECUTADA
9.9. Realización de un informe de impacto de género de los presupuestos municipales en el capítulo I, de la Relación de puestos de Trabajo (RPT), el Reglamento de evaluación y carrera, Acuerdo Laboral y cualquier normativa con incidencia relevante en la plantilla	- Comisión de Igualdad - Servicios Municipales	Nº de Servicios que han realizado los informes: 2020 - 2, 2021- 1, 2022 - 3, 2023 - 2 Nº de servicios que han elaborado los presupuestos con enfoque de género: 2019 - 11, 2021 - 20, 2022 - 22 + alguno más que no se ha analizado al no vincular su gasto a SEDA, 2023 - 32 2019: Presupuestos con enfoque de género capítulos 2 y 4; 11 Servicios municipales (experiencia piloto). Unicamente el informe del Servicio de Formación y Empleo tiene impacto directo sobre la plantilla. Sería muy importante iniciar la realización de los informes de impacto de género en el ámbito de la gestión de los recursos humanos. En ese sentido, la Comisión ha realizado el Informe de Impacto de Género sobre el Protocolo de Teletrabajo, Informe Oficina Estadística de datos plantilla 2016-2019, fecha 23/06/2020: "La significación del género, descripción de la variable sexo en los ficheros de personal municipal" Observaciones: Presupuestos con enfoque de género capítulos 2, 4 y 6 (faltaría analizar el Capítulo I): - Presupuesto 2021: 20 servicios - Presupuesto 2022: 22 servicios En el 2020 la Comisión de Igualdad elaboró Informe de Impacto de Género del Reglamento de Teletrabajo. En 2022, la Sección de Acceso a la Función Pública elaboró el IIG de la OPE dando cumplimiento a la nueva Ley de Función Pública Valenciana. Informe Oficina Estadística de datos plantilla 2016-2021, fecha 30/05/2022: "La significación del género, descripción de la variable sexo en los ficheros de personal municipal"	EJECUTADA
9.10. Coordinación de las acciones de la Comisión de Igualdad con la Comisión técnica interareas municipales para la Igualdad, para una mayor eficacia y efectividad de ambos planes de Igualdad.	- Comisión de Igualdad - Servicio de Igualdad	Nº de reuniones conjuntas: 2020- 1, 2021- 1, 2022- 1, 2023 - 2 Nº de acciones conjuntas: Varias en materia de colaboración entre Servicios, sin cuantificar. Nº de comunicaciones entre Comisiones: 0	EJECUTADA

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



ANEXO II

ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA SOBRE EL PLAN DE IGUALDAD DE EMPLEADAS Y EMPLEADOS MUNICIPALES

Acciones 2.6 y 9.5 del Plan de Igualdad
Enero, 2024

El informe de la Oficina Estadística *Análisis de resultados de la encuesta sobre el Plan de Igualdad de empleadas y empleados municipales de 2022*⁴ se basa en la encuesta trasladada al conjunto de la plantilla en materia de igualdad para disponer de información cualitativa respecto al nivel de implementación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el marco de las relaciones laborales del Ayuntamiento de Valencia.

Esa encuesta se gestionó entre la Comisión de Igualdad, la Oficina de Estadística y el SerTic. Una vez concluido el mes que se habilitó para contestar a la encuesta, la Oficina de Estadística elaboró un informe de participación y resultados de la consulta con fecha mayo 2022 que es el objeto del presente resumen.

Con carácter general, la **participación** por parte de la plantilla fue de 1.437 encuestas recogidas entre 5.021 personas que forman parte del colectivo de personal de la Corporación a 26/03/2022 con mayor vinculación temporal (funcionario de carrera, funcionario interino, funcionario en prácticas, laboral fijo y laboral no fijo). Por tanto, el porcentaje de participación observado en el colectivo investigado es del 28,6%.

El área de Protección Ciudadana es la que menor participación presenta con tan solo un 8.5%, con una ligera mayor proporción de mujeres, el 9,5%, aunque más del 80% del personal que ha participado corresponde a hombres. Por contra las áreas de Desarrollo Innovador Sectores Económicos y Empleo (50,5%), Participación, Derechos e Innovación de la Democracia (50,2%) y Movilidad Sostenible y Espacio Público (50,0%) son las que muestran mayores porcentajes de participación.

⁴ El documento completo puede leerse en:
<https://www.valencia.es/valentia/procedimientos.nsf/document.xsp?documentId=EA0C8B69C0F20BF2C1258B27002F13EB&action=openDocument>

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



En el conjunto de áreas, excluyendo a Protección Ciudadana, la participación es más alta en mujeres, el 43,4%, que en hombres con el 36,1%, especialmente alta en la franja de edad de 40 a 49 años. La participación es mayor entre el personal más reciente, el personal interino y el grupo administrativo C2 (formado por mujeres sobre todo).

Como puede observarse en la siguiente tabla, las áreas en las que más personas han participado en números absolutos son Bienestar y Derechos Sociales con 238 personas, Educación, Cultura y Deportes con 231, Gestión de Recursos con 179, Alcaldía con 178 y Protección Ciudadanía con 161.

Participación por área y sexo									
	Total			Hombres			Mujeres		
	RRHH	Part	% part	Person al	Part	% part	Person al	Part	% part
Total	5.021	1.437	28,6%	2.713	531	19,6%	2.308	906	39,3%
Alcaldía	437	178	40,7%	139	56	40,3%	298	122	40,9%
Gestión de Recursos	387	179	46,3%	154	65	42,2%	233	114	48,9%
Protección Ciudadana	1.896	161	8,5%	1.613	134	8,3%	283	27	9,5%
Ecología Urbana, Em. Climática y Trans. Energética	187	79	42,2%	98	38	38,8%	89	41	46,1%
Desarrollo y Renovación Urbana y Vivienda	216	98	45,4%	77	24	31,2%	139	74	53,2%
Desarrollo Innovador, Sectores Económicos y Empleo	111	56	50,5%	38	17	44,7%	73	39	53,4%
Participación, Derechos e Innovación de la Democracia	205	103	50,2%	56	27	48,2%	149	76	51,0%
Bienestar y Derechos Sociales	573	238	41,5%	134	47	35,1%	439	191	43,5%
Movilidad Sostenible y Espacio Público	166	83	50,0%	66	28	42,4%	100	55	55,0%
Educación, Cultura y Deportes	770	231	30,0%	323	92	28,5%	447	139	31,1%
Pleno	73	31	42,5%	15	3	20,0%	58	28	48,3%

Fte.: Análisis de resultados de la encuesta sobre el Plan de Igualdad de empleadas y empleados municipales, 2022. Oficina Estadística.

Acerca de las **respuestas a las preguntas** efectuadas, hacemos a continuación un breve resumen de los resultados pregunta por pregunta; la mayoría de las personas

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



que respondieron dicen saber qué es un Plan de Igualdad, el 95,1%, aunque solo el 61,3% dicen conocer el Plan municipal. Las medidas de conciliación que existen en el convenio regulador son conocidas por el 77,8% de quienes respondieron. En todas estas preguntas son más las mujeres que responden afirmativamente que hombres.

Solo un 64,2% de las personas que han respondido a la encuesta se han beneficiado de alguna medida de conciliación en los últimos 5 años. Los cinco tipos de medidas más frecuentes son: "Permisos por consultas médicas por el tiempo indispensable" (32,4%), "Flexibilidad de una hora" (30,4%), por "Accidente o enfermedad grave de familiares" (22,4%), "Permiso defunción familiares" (18,5%) y "Exámenes finales" (12,4%). En las cuatro primeras son mayoría utilizadas por mujeres, sobre todo del grupo C2.

Acerca de la opinión sobre si el Ayuntamiento favorece la conciliación familiar-laboral, la calificación que se obtiene (de 0 a 10) es un 7,21. Las personas con mayor antigüedad y las áreas de Participación y Protección Ciudadana puntúan más bajo. Sobre la flexibilidad horaria como medio de conciliación por parte del Ayuntamiento, un 90,7% responden positivamente, sobre todo las mujeres, y se puntúa con un 7,5 el teletrabajo como medida de conciliación; es especialmente alta la puntuación en este punto del grupo C2.

En relación a la formación en igualdad, un 59% de las personas que respondieron afirman haber recibido algún curso, sobre todo mujeres. Las materias más frecuentes han sido "Aplicación del lenguaje inclusivo y no sexista en la Administración local" (15,7%), "Lenguaje igualitario de género en la administración (en línea)" (13,2%), "Igualdad entre mujeres y hombres. Especial referencia al ámbito local" (11,1%) y "Violencia de género: claves para la detección y la adecuada atención" (7%).

Sobre los motivos por los que no se hace más formación en igualdad son que "no es obligatoria" (29,0%), que "no le interesa la formación en materia de igualdad" (23,5%), y por "falta de personal en los Servicios" (21,6%). A pesar de esto, el 78,6% de las personas encuestadas afirma estar interesado en tener más formación en igualdad y el 92% afirma que su servicio facilita la asistencia a esa formación.

Para desarrollar formación en general en el Ayuntamiento de València, la opinión acerca de las oportunidades iguales entre hombres y mujeres está puntuada con un 9,3 sobre 10.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



En relación a si en el Ayuntamiento de Valencia tienen las mujeres las mismas oportunidades reales, se pedía calificación para cuatro cuestiones:

- para ser contratadas, la puntuación es de un 8,9 sobre 10, especialmente alta en los hombres y en las categorías más altas.
- para "cobrar lo mismo" (Retribución) ocupando un mismo puesto de trabajo, la puntuación es de un 9,1,
- para hacer cursos de formación, la puntuación es de un 9,3.
- para ocupar cualquier puesto aunque esté ocupado tradicionalmente por hombres puntuado esto con un 8,3, siendo el área de Bienestar y Derechos sociales quien puntúa especialmente bajo en esta última cuestión.

En general, un 94,7% considera que en el Ayuntamiento de València se respeta la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Los tres aspectos prioritarios en la igualdad de oportunidades para las personas que han respondido a la encuesta son, en primer lugar, tener las mismas posibilidades de promoción (66,6%); en segundo lugar, recibir un trato respetuoso y sin acoso sexual o por razón de sexo (50,2%) y, en tercer lugar, recibir un trato respetuoso y sin acoso laboral (36,3%).

Sobre si en los servicios o departamentos se implementa alguna acción relacionada con la igualdad entre mujeres y hombres solo un 39,6% responde afirmativamente. Especialmente son los hombres de los grupos superiores quien responde afirmativamente y de las áreas de Bienestar y Derechos sociales y de Protección Ciudadana. El 97,9% dice no haber detectado imágenes machistas en sus puestos de trabajo y solo un 9,5% afirma que en su servicio se da un lenguaje sexista o discriminatorio; de nuevo son las áreas de Bienestar y Derechos sociales y de Protección Ciudadana donde se produce esto en mayor medida.

Acerca de si se conoce el Reglamento municipal sobre lenguaje sexista, un 51% responden afirmativamente y un 35,7% de la plantilla dice conocer a los asistentes informáticos y correctores del lenguaje sexista, algo más alto entre mujeres que en hombres.

Un 78,5% dice conocer el protocolo para la protección de las mujeres víctimas de la violencia de género, sin diferencia entre sexos y un 60,4% responden afirmativamente

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



a que sabrían qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual o acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género en el lugar de trabajo. Especialmente responden así los hombres y los de mayor antigüedad. Sólo un 13,3% de las personas que han respondido a la encuesta conoce algún caso de acoso en su entorno laboral. Un total de 124 personas dice haber conocido algún caso, y de ellas un 29,8%, 37 personas, afirma que el Ayuntamiento hizo todo lo posible, siendo la puntuación de los hombres mucho más alta que la de las mujeres. Respecto a las 87 personas que afirmaron que no se había hecho todo lo suficiente, se les pedía que aportaran qué se podría haber hecho; las respuestas según frecuencia fueron: intervenir sobre el agresor, por ejemplo trasladándolo (aun con el riesgo de que eso solo supusiera trasladar el problema), mejorar el procedimiento, más supervisión y seguimiento, destinar recursos al apoyo, la orientación y la protección de la víctima y una mayor implicación y formación de las jefaturas de servicio.

Es importante señalar que un 11,8% de las personas que respondieron dicen haber sufrido una situación de acoso. En este grupo destacan por haberlo sufrido las mujeres (16,2% de aquellas que han contestado al cuestionario), el grupo de edad de entre 30 y 39 años (18%), las personas situados en un nivel de estudios de post-grado (23,3%) y quienes llevan entre 10 y 19 años de antigüedad en la organización (17,1%). En cuanto al tipo de acoso recibido, destacan “comentarios sexuales de mal gusto u ofensivos en público o en privado (por ejemplo sobre tu apariencia, tu cuerpo, forma de vestir o sobre tu vida sexual)” que representan el 71,8% de los que sí han recibido acoso y equivale a 117 personas, sobre todo mujeres.

En cuanto al acoso por trato diferente los más frecuentes se refieren “a tu sexo u orientación sexual (por ejemplo ignorarte, menospreciarte, maltratarte)”, representa un 39,9% de los que contestan haber recibido algún tipo de acoso que equivale a 65 personas y por haber “hecho comentarios sexistas ofensivos (por ejemplo que eres demasiado emocional o débil para este trabajo, que si estás con la regla...)” representa un 37,4% de las que contestan haber recibido algún tipo de acoso que equivale a 61 personas. La causa de que “te han tocado de forma que te han hecho sentir incómoda o incómodo o invaden tu espacio personal sin tu consentimiento” representa un 23,9% de la plantilla que declara haber sufrido algún tipo de acoso (39 personas). En todas estas posibilidades son las mujeres casi exclusivamente las que las han padecido.

Respecto a la violencia de género, 100 personas respondieron que conocen a alguien víctima en su entorno laboral municipal, un 7,1% de las que fueron encuestadas.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



Sobre cómo se resolvió un 31,0% dice no saberlo, un 37,0% dice que a la víctima se le ha cambiado de puesto de trabajo, un 12,0% afirma que el agresor tiene una orden de alejamiento y un 2,0% que está en prisión, un 6,0% indica que la situación sigue igual y, finalmente, un 15,0% afirma que la resolución ha sido otra.

A la pregunta sobre si han vivido alguna situación de violencia de género, 14 hombres contestaron afirmativamente. Dado que la violencia de género por definición es contra las mujeres, estas respuestas se eliminaron. Son 143 las mujeres que dicen haber sufrido violencia de género, un 16,2% del total de las que han participado en la encuesta, especialmente pertenecen a edades entre 40 y 49 años y al grupo de subalternos/as y otras. El tipo más frecuente es el de la violencia psicológica, 101 mujeres.

Un 70,7% de la plantilla considera que sabría qué hacer a quien dirigirse en caso de sufrir violencia de género. Los hombres en este caso sabrían más cómo actuar con un 75,2% frente a las mujeres (68,1%). Puntúan más alto además el grupo de Protección Ciudadana, el C1 y las personas más mayores.

Finalmente se incluían unas preguntas sobre la Comisión de Igualdad, un 58,9% de las personas que han respondido a la encuesta afirman conocer la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento. Por grupos de edad, los que más dicen conocerla son los de "30 a 39 años" (64,0%). Diferenciando por sexo las mujeres (54,2%) lo afirman en menor medida que los hombres (61,2%). Las personas de los grupos A1, A2, B y C1 y las que más estudios tienen son las que más dicen conocerla. Por áreas las de Protección Ciudadana (68,7%) y Bienestar y Derechos Sociales (66,1%). Sobre cómo ponerse en contacto con la Comisión, un 36,1% dicen saberlo, siendo los hombres y las personas de grupos superiores los que más dicen saberlo.

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

De los resultados obtenidos podemos entresacar unas conclusiones que nos permiten formular unas propuestas de acción.

- La participación en la respuesta a la encuesta es del 28,6% de la plantilla lo que aunque suficiente estadísticamente para obtener resultados generalizables, se considera que insuficiente para los objetivos de las políticas de igualdad, ya que al menos tres cuartas partes de la plantilla municipal no ha

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



participado. Especialmente baja es la participación en el área de Protección Ciudadana (8,5%), en lo que hay que tener en cuenta que el canal de comunicación del personal de esta área no es la intranet municipal por la que se comunica el resto de la plantilla, sino un canal específico, lo que sin duda ha dificultado su participación.

- Los permisos de conciliación son mayormente utilizados por mujeres, habría que seguir haciendo esfuerzos para que los hombres las conozcan (parece que puede haber un déficit de conocimiento) y las utilicen.
- En cuanto a formación en igualdad, campo en el que se han hecho esfuerzos muy importantes en los últimos años, se detecta que todavía hay necesidad de continuidad. Ni siquiera un porcentaje alto de quienes responden han recibido formación específica en igualdad (59%). La que se ha recibido está concentrada sobre todo en lenguaje igualitario y violencia de género, quedando muchas áreas sin cubrir. Y esto aun cuando no se detectan dificultades en sus servicios para acceder a la formación en igualdad.

Se echa en falta mayor conocimiento en materia de lenguaje no sexista, ya que la proporción de personas que conocen el Reglamento o los correctores informáticos es relativamente bajo.

- Se detecta un buen nivel de valoración de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento, el 94,7 contesta afirmativamente, y solo llama la atención que de los tres aspectos prioritarios en la igualdad de oportunidades, el tercer lugar hace referencia a "recibir un trato respetuoso y sin acoso laboral" que lo percibe garantizado solo un 36,3%. La promoción laboral o la igualdad en la remuneración creen que está garantizada por un porcentaje mucho mayor de personas.
- Respecto al acoso sexual o por razón de sexo, el nivel de conocimiento del protocolo es adecuado (el 60,4% responden afirmativamente). Es destacable el número de casos que se conocen y los tipos de acoso que se reflejan en las contestaciones. Sin duda es este un campo en el que seguir actuando, especialmente en esas situaciones "menos graves" de trato diferente, menosprecio o discriminación, además, lógicamente de los casos que se denuncian a la Comisión.
- La violencia de género tiene también que seguir siendo abordada en el futuro por su importancia. El nivel de conocimiento del protocolo es alto, más del 70% dicen conocerlo, y esto es un factor muy interesante. También la conciencia que se tiene sobre ella y los casos que son catalogados de violencia de género

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



aunque sean únicamente de violencia psicológica. También es alto el nivel de saber dónde acudir si se padeciera o conociera algún caso. En cualquier caso, se detecta que son los hombres los que menos nivel de conocimiento presentan por lo que el esfuerzo parece necesario hacerlo entre ellos y en el área de Protección Ciudadana donde es especialmente bajo.

- Con respecto a la Comisión de Igualdad el nivel de conocimiento no es alto, y aún más bajo el saber cómo contactar con ella, por lo que se deben acometer acciones para darla a conocer al conjunto de la plantilla.

Para finalizar, hay que destacar que hay dos grupos de personal municipal que por diversas razones se considera que deben ser objeto de atención específica:

- El grupo C2, formado mayoritariamente por administrativas/os, especialmente mujeres. Son las que más utilizan las medidas de conciliación (citas médicas, flexibilidad horaria...), creen que el teletrabajo es la medida más idónea para ello, son personas interesadas en la formación en igualdad pero tienen la opinión de que si no se llega a más es porque esa formación no es obligatoria. A la vez es uno de los grupos que más bajo puntúan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre en la promoción laboral actual.
- El área de Protección Ciudadana, grupo que tiene la mínima participación en esta encuesta, formado en su mayoría por hombres, da en sus respuestas resultados contradictorios; por una parte parecen conocer en mayor medida que el resto el Plan de Igualdad, el Reglamento de Acoso, el de lenguaje no sexista o la Comisión de Igualdad, pero a la vez es el que menos medidas de conciliación utiliza o quienes creen que el ayuntamiento no facilita la asistencia a la formación en igualdad, dicen que es donde más se utilizan las imágenes sexistas en zonas comunes y que no es importante, como forma de promoción, el recibir un trato respetuoso sin acoso sexual.

El trabajo efectuado por la Oficina Estadística y el análisis consiguiente es un muy buen diagnóstico sobre el Plan de Igualdad y los objetivos que persigue. Los resultados que aquí se destacan son un marco desde el que planificar actividades en igualdad entre mujeres y hombres de cara al futuro.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



ANEXO III

INFORME SOBRE PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LA PLANTILLA

Enero, 2024

Acción 3.1 del Plan de Igualdad

El objetivo del presente informe es analizar los movimientos de promoción que se han producido en los años de vigencia del Plan de Igualdad para Empleadas y Empleados del Ayuntamiento de València, 2019-2023, poniendo el foco en la diferencia según sexo.

Entre los años 2019 y 2023, un total de 179 trabajadoras y trabajadores municipales cambiaron de puesto de trabajo en procesos de progresión. No puede llamarse promoción a estos movimientos, ya que se trata de mejoras de empleo que no serán definitivas hasta que no se consoliden con los procesos de selección correspondientes.

Sin embargo como los datos que se poseen son datos de mejora de empleo, es sobre ellos sobre los que se va a efectuar un mero análisis.

Como puede observarse en la tabla siguiente, el año 2019 fue en el que mayor número de mejoras de empleo se produjeron, 64. El año 2023 es en el que menos número de esas mejoras tuvieron lugar, solo 15.

	2019		2020		2021		2022		2023	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
PROGRESIÓN A GRUPO A1										
De Maestro Ed.Primaria (A2) a T.A.G.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
De Maestro Ed.Primaria (A2) a Pedagogo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
De Tco.Medio Serv.Soc (A2) a Psicólogo	1	-	-	-	-	-	2	-	-	-
De Tco.Gestión Admón.Gral (A2) a T.A.G.	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
De Tco. Auxiliar Serv.Soc. (C1) a Psicólogo	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
De Agente Policía Local (C1) a T.A.G.	-	2	-	-	-	1	-	-	-	-
De Auxiliar Administrativo (C2) a T.A.G.	8	1	1	-	-	-	-	-	-	-
De Oficial de Servicios (C2) a T.A.G.	1	1	-	-	1	-	-	-	-	-
De Policía Sanitaria (C2) a T.A.G.	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
De Auxiliar Administrativo (C2) a	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



Psicólogo										
De Subalterno (AP) a Psicólogo	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-
De Subalterno (AP) a T.A.G.	3	2	-	-	-	-	-	-	-	-
De Comisario (A1) a Comisario Ppal	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
PROGRESIÓN A GRUPO A2										
De Oficial P.L. (B) a Inspector P.L.	-	-	-	-	-	-	-	15	-	-
De Suboficial Bomberos (B) a Oficial Bomberos	-	-		2	-	-	-	-	-	-
De Tco. Aux.Serv.Sociales (C1) a Tco. Medio Trab.Social	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
De Tco.Aux.Serv.Soc (C1) a Tco.Medio Enfermería	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
De Inspector Obras y Serv. (C1) a Tco.Gest.Patr.Hco.Cult.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
De Inspector Obras y Serv. (C1) a Tco.Medio Trab. Social	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
De Aux.Admtvo (C2) a Tco.Gest.Admon.Gral.	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-
De Aux.Admtvo (C2) a Tco.Gest. Patrimonio Hco. Cult.	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-
De Subalterno (AP) a Tco.Medio Trab. Social	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
De Subalterno (AP) a Técnico Gestión Admon.Gral.	1	1	-	-	1	-	-	-	-	-
De Subalterno (AP) a Tco. Gest.Patr. Hco y Cultural	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-
De Aux.Serv. (AP) A Tco.Medio Trabajo Social	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
De Aux.Serv. (AP) a Tco.Gest.Patr.Hco.Cult.	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
PROGRESIÓN A GRUPO B										
De Bombero (C1) a Cabo Bomberos	-	1	-	-	-	-	-	-	-	2
De Agente P.L. (C1) a Oficial P.L.	-	-	-	-	-	-	1	30	-	-
De Sargento Bomberos (B) a Suboficial Bomberos	-	-	-	1	-	2	-	-	-	2
De Cabo Bomberos (B) a Sargento Bomberos	-	-	-	2	-	2	-	-	-	6
PROGRESIÓN A GRUPO C1										
De Auxiliar Administrativo (C2) a Administrativo	15	3	3	1	-	-	-	-	-	-
De Oficial de Servicios (C2) a Inspector Obras y Servicios	2	1	2	-	3	7	-	-	3	1
De Subalterno (AP) a Inspector Obras y Servicios	5	3	1	2	-	-	-	-	-	-
De Auxiliar Administrativo (C2) a Inspector Obras y Servicios	4	1	-	-	-	-	-	-	-	-
De Auxiliar Oficios (AP) a Inspector Obras y Servicios	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
De Auxiliar Servicios (AP) a Inspector Obras y Servicios	2	-	-	-	-	-	-	-	1	-
De Policía Sanitario (C2) a Inspector Obras y Servicios	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
De Auxiliar Patrimonio Hco. (AP) a Inspector Obras y Serv.	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
PROGRESIÓN A GRUPO C2										
De Subalterno (AP) a Auxiliar Administrativo	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
Subtotal	47	17	12	9	15	15	4	45	4	11
% según sexo	73,4%	26,6%	57,1%	42,9%	50%	50%	8,2%	91,8%	26,7%	73,3%
Total	64		21		30		49		15	

Fte.: Servicio de Personal

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



En cuanto a la desagregación por sexo, el análisis de los datos nos muestra una mayoría de mujeres muy clara en el año 2019, y otra más ligera en 2020. En 2021 las personas con mejoras de empleo fueron quince hombres y quince mujeres. En cambio en los años 2022 y 2023, la proporción de hombres es mucho mayor.

Esas diferencias en los años 2019 y 2020 vienen dadas por los mayores números de personas auxiliares administrativas que mejoraron el empleo a administrativas, pasando del grupo C2 al C1. Los puestos de trabajo correspondientes a esos grupos son mayoritariamente de mujeres, por lo que el carácter de la mejora de empleo en esos dos años viene protagonizada por mujeres: en 2019 el 73,4% de las personas que mejoran son mujeres y en 2020 el 57,1%.

El año 2021 en el que se da el mismo número de mujeres y de hombres con mejora de empleo, corresponde a pequeños números de numerosas categorías, no siendo ninguna de ellas mayoritarias.

En cambio, en los años 2022 y 2023, se produce un claro predominio de las mejoras de empleo en el caso de policías y bomberos. En el caso de policías pasan de Oficial a Inspector, y en el caso de bomberos de Agente a Oficial, sobre todo, pero también de Bombero a Cabo, de Cabo a Sargento y de Sargento a Suboficial. Prácticamente todas estas mejoras de empleo son de hombres, lo que hace que el total en el caso de 2022 sea el de ellos un 91,8% y en 2023 un 73,3%.

Conclusión: la conformación de los grupos mayoritarios de la plantilla tienen de origen una diferente composición entre hombres y mujeres: personal administrativo de mujeres, cuerpos de protección ciudadana hombres. Esto afecta a que las mejoras de empleo en estos dos grandes grupos estén conformadas por el mismo grupo. A medida que se vaya consiguiendo una paridad en el acceso a puestos de trabajo, también las mejoras de empleo se mostrarán más diversas.

A destacar el carácter provisional que tienen estos movimientos debidos a mejoras de empleo, que tienen que ser convalidados en las correspondientes oposiciones.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



ANEXO IV

INFORME SOBRE LOS EXPEDIENTES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O ACOSO DISCRIMINATORIO, 2011-2023

1. INTRODUCCIÓN

Se redacta el presente informe como respuesta a lo planteado en la Acción 6.4. *Elaboración de un informe anual estadístico y un informe cuatrianual (al final de la vigencia del plan) sobre los expedientes de acoso*, del II Plan de Igualdad para Empleadas y Empleados del Ayuntamiento de Valencia, 2019-2022, prorrogado por la pandemia del COVID-19 hasta 2023.

Si bien esa acción implica la realización del informe al final de su vigencia, desde la Subcomisión de Igualdad se ha considerado interesante ampliar el ámbito temporal desde que se aprobó el primer *Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo* en 2011. Esto nos permitirá tener un escenario completo de los casos de estos tipos de acoso que se han producido, a la vez que podemos analizar los casos del periodo de vigencia del Plan.

El primer *Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón* se elaboró en ejecución de la medida 1 del Área 5 (Salud Laboral) del I Plan de Igualdad para Empleadas y Empleados del Ajuntament de València (2009-2018). Fue inicialmente aprobado por la Junta de Gobierno Local en febrero 2011 y modificado posteriormente para ser aprobado por la Junta de Gobierno Local en febrero de 2015.

El 4 de marzo de 2019, tras la negociación en la Subcomisión de Igualdad, la Comisión de Igualdad (a partir de ahora CI) aprobó el II Plan de Igualdad para las empleadas y empleados del Ajuntament de València y el 7 de marzo de 2019 se aprobó por la Junta de Gobierno Local. El Plan tenía inicialmente una vigencia de 4 años, pero a causa de la pandemia, como ya se ha dicho, la Junta de Gobierno Local acordó prorrogar su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023.

La acción 6.5 de ese II Plan establecía la *“revisión del Protocolo Municipal de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo para mejorar su eficacia”*.

70

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



Muchos fueron los problemas a los que se tuvo que enfrentar la Comisión de Igualdad, en el ejercicio de sus competencias relacionadas con el acoso sexual y por razón de sexo establecidas en su Reglamento, para desarrollar el primer Protocolo con garantías e instruir los casos con el rigor necesario que requieren este tipo de procedimientos.

Por ello, la CI entendió conveniente revisar el Protocolo para rectificar las debilidades que presentaba y, en marzo del 2022, se presentó el nuevo Protocolo dando cumplimiento a la acción 6.5 del II Plan de Igualdad.

Las novedades más importantes que incorporaba el nuevo Protocolo son, entre otras, las siguientes:

- Se incluyó la actuación en casos de discriminación por razón de orientación sexual e identidad y expresión de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, enfermedad o cualquier otra condición social, por lo que el nuevo protocolo pasó a denominarse *Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso discriminatorio*.
- La CI dejó de instruir los procedimientos con el fin de garantizar la separación entre instrucción y resolución.
- Se elaboraron dos listados: uno de personas expertas en igualdad y violencia de género y otro de personas expertas en el colectivo LGTBI y otras discriminaciones. Estos listados están compuestos por personas diferentes a las que forman parte de la CI, todas funcionarias municipales.
- Para cada procedimiento se nombra a dos personas: una persona instructora y otra persona asesora, en lugar de una de la CI como se venía haciendo antes.
- Se regulan la abstención y la recusación, para todas las fases del procedimiento, en los términos de los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- Se mejora el proceso en materia de confidencialidad y garantía en el trámite de audiencia y posibilidad de presentar alegaciones.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



- Se ajustan los plazos de instrucción y resolución del procedimiento a la realidad constatada durante todos los años de vigencia del Protocolo.
- Se fijan criterios para la instrucción del procedimiento, por ejemplo respecto de las entrevistas testimoniales firmadas, orden de las entrevistas, documentación que se le aporta al denunciado para no generarle indefensión, etc.

2. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Desde que el Ajuntament de València dispone de Protocolo de actuación, la Comisión de Igualdad ha tramitado 12 quejas o denuncias de acoso, aunque 2 no fueron instruidas al ser derivadas directamente a la vía judicial. A continuación se muestra la tabla histórica de los expedientes generados por esas quejas o denuncias.

Expedientes de acoso sexual y por razón de sexo (2011-2023)

Exp.	Tipo Acoso	Actuación- Proced.	Resolución	Medidas propuestas	Exp. Disciplinario
01/2013	Sexual	Informal	Archivo (no probado)		
01/2015	Sexual	Vía judicial	Sobreseimiento judicial		
01/2016	Sexual	Informal	Archivo (No acoso)	Recomendaciones no aceptadas	
02/2016	Sexual	Formal	Probado	Medidas. Revisión a los 3 y 6 meses y archivo	
01/2017	Sexual	Formal	Probado	Formación	Apertura y sanción: suspensión de empleo y sueldo
01/2018	Sexual	Vía judicial	Denuncia judicial VG		
01/2019	Por razón de sexo	Formal	Probado		Apertura
02/2019	Por razón de sexo	Formal	Archivo (no probado)	Traslado de denunciante por motivos de salud	
01/2021	Sexual	Formal	Probado	Protección de PL 2ª actividad	Apertura
02/2021	Sexual	Informal	Probado. Nulidad por defecto instrucción	Medidas	
01/2022	Discriminatorio orientación sexual	Formal	Archivo (no probado)	Formación	
01/2023	Sexual	Informal	Probado	Traslado del demandado. No compartir espacios	

Fuente: Secretaría de la Comisión de Igualdad

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



El primer expediente se produce en el año 2013. De los 10 expedientes instruidos, únicamente los 2 últimos se tramitaron mediante el nuevo Protocolo de acoso. Así, 7 de ellos se tipificaron como acoso sexual, 2 como acoso por razón de sexo y 1 como acoso discriminatorio por orientación sexual.

Tras la correspondiente instrucción, en 6 de los procedimientos la CI consideró probado el acoso: 1 de ellos fue declarado nulo por defecto de instrucción y en 3 de ellos la CI instó la apertura de expediente disciplinario al órgano competente. Únicamente 1 de los expedientes disciplinarios se resolvió con aplicación de sanción a la persona acosadora. Respecto de los otros 4 expedientes instruidos, 3 se archivaron porque no se pudo probar la situación de acoso y 1 se archivó por considerar la CI que no se trataba de una situación de acoso por razón de sexo o de acoso sexual.

En prácticamente todos los expedientes tramitados, se entendiera probado o no el acoso por parte de la CI, se recomendaron medidas principalmente relacionadas con la asistencia por parte de las personas acosadoras a actividades formativas de igualdad que oferta el Ajuntament de València en su Plan de formación y con la separación física de las personas implicadas priorizando los deseos de las personas denunciante en caso de que la CI considere probada la situación de acoso, es decir con traslados.

A destacar del período de vigencia del II Plan, 2019-2023, que se instruyeron 6 procedimientos de acoso (sombreados en la tabla precedente), la mitad del total de los casos habidos. Sin duda influyó el apoyo político a las medidas de protección en caso de acoso. Así, se habilitó un correo electrónico para contactar directamente con la Secretaría de la CI y se realizó una campaña de difusión del Protocolo a toda la plantilla a través de intranet, tablones, correos electrónicos de los sindicatos, etc.

De los 6 expedientes, 4 se instruyeron con el primer Protocolo y 2 con el segundo y actual. El haber incluido la modalidad de *discriminación por orientación sexual*, permitió que uno de esos casos fuera incoado desde el Protocolo.

En cuanto a la resolución de los expedientes, en 4 de ellos se probó el acoso a juicio de la CI -aunque uno fue declarado nulo por defectos en la instrucción- y 2 fueron archivados porque no se pudo probar la existencia de acoso.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



La CI instó al òrgano competente la apertura de expediente disciplinario de la persona acosadora en los 2 procedimientos instruidos por el procedimiento formal en los que, según concluyó la CI, se pudo determinar la existencia de acoso. Ninguno de los dos expedientes disciplinarios se resolvió con sanción para las personas denunciadas.

Además de estas quejas o denuncias llegaron a la CI algunas más que fueron inadmitidas por falta de competencia o archivadas por no apreciar que se tratase de casos recogidos por el Protocolo.

Una constatación desde la práctica de los procedimientos instruidos es que se producen más casos en los servicios que están más altamente masculinizados.

3.- DIFICULTADES ENCONTRADAS

Relacionamos a continuación aquellos problemas y dificultades que han ido apareciendo en los procesos de instrucción de los expedientes instruidos. Una gran parte de ellas se resolvieron con el nuevo protocolo.

- Plazos de instrucción. Son muy cortos para poder practicar todas las pruebas y entrevistas, aunque con el último Protocolo se ampliaron.
- La falta de ejecutividad de las medidas establecidas por la CI tras el informe de conclusiones de la instructora: la formación no puede ser obligatoria (es voluntaria), la CI no tiene capacidad para imponer sanciones por lo que se deriva a apertura de expediente disciplinario, etc.
- Durante el proceso se genera una situación de vulnerabilidad legal hacia la persona instructora, ya que puede ser objeto de demanda. Tengamos en cuenta que la tipificación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual como faltas muy graves implica necesariamente fuertes sanciones establecidas en las normas para la comisión de dichas faltas, es decir separación del servicio, suspensión de empleo y sueldo (funciones y retribuciones) de 3 a 6 años, traslado forzoso con cambio de localidad por período de entre 1 y 3 años y el demérito (pérdida de 2 grados en sistema de carrera y no poder ser evaluado para ascenso de grado entre 2 y 4 años, imposibilidad de participar en provisión o promoción entre 2 y 4 años y de ocupar jefaturas entre 2 y 4 años).

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



- Se dan dificultades en las fases de instrucción pues en definitiva se trata de un procedimiento administrativo que si bien se ajusta al contenido del Protocolo debe además subsidiariamente respetar el procedimiento administrativo común. Las miembros de la Comisión de Igualdad tenemos formación en género y conocemos el procedimiento administrativo pero no somos especialistas en derecho administrativo.
- Pueden darse problemas para los traslados provisionales (cautelares) de la denunciante o del denunciado puesto que requiere de un expediente administrativo, que existan vacantes, etc. y no puede ser rápido en ocasiones puesto que debemos ajustarnos a los preceptos y procedimientos establecidos en materia de Función Pública, que tiene sus propios plazos.
- La falta de capacidad para probar los hechos denunciados por el temor de las trabajadoras y trabajadores (máxime si se trata de superiores jerárquicos de las personas denunciadas) y porque en ocasiones carecen de la formación necesaria para entender que el hecho determinante en las situaciones de acoso es el hecho de ser mujer, es decir que las conductas se realizan en función del sexo del sujeto pasivo (mujer).
- La relación de la parte instructora con determinados mandos de la Administración, especialmente en Policía Local, pero también en otros departamentos que tienden a proteger al denunciado. En el caso de la PL, aun cuando quede absoluta y fehacientemente probado que se produjo conducta constitutiva de acoso sexual o por razón de género, el expediente disciplinario lo instruyen y resuelven por norma desde el propio Servicio, lo que da un cierto margen al corporativismo.
- También puede haber dificultades si la persona denunciada tiene un alto reconocimiento de sus jefaturas o de su responsable político.

4.- CONCLUSIONES

De la aplicación del *Protocolo de actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo* (2013-2021) y del *Protocolo de actuación en caso de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso discriminatorio* (2022-2023) durante los años de vigencia de los mismos, la Comisión de Igualdad extrae las siguientes conclusiones:

75

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



- 1.- Importancia de los Protocolos para conseguir un ambiente libre de violencia de género.
- 2.- Existen dificultades en la instrucción de los expedientes que es necesario abordar.
- 3.- Son especialmente difíciles de probar el acoso por razón de sexo y el discriminatorio.
- 4.- Muy pocos se resuelven con sanción administrativa: importancia de una instrucción bien hecha. Por ello, consideramos necesario impartir formación más avanzada en materia de procedimiento administrativo al personal instructor y ofrecerles la posibilidad de contar con asesoramiento técnico por parte de personal para la instrucción de los procedimientos.
- 5.- Se debe tratar de potenciar el procedimiento informal (si se prueba es falta muy grave), ya que es más flexible y en muchas ocasiones puede ser muy eficaz.
- 6.- Necesidad de proseguir impartiendo formación en materia de acoso y de dar a conocer a la plantilla todos los recursos de igualdad, especialmente los dos Protocolos, el de *acoso sexual, por razón de sexo y acoso discriminatorio* y el *Protocolo de actuación en situaciones de violencia contra las mujeres en la ciudad de València*.
- 7.- Impulsar campañas de sensibilización entre la plantilla para lograr unas relaciones de trabajo igualitarias y espacios libres de violencia laboral.
- 8.- Se constata la dificultad técnico-administrativa para la aplicación de medidas cautelares y también la dificultad para la apertura, instrucción y resolución de procedimientos disciplinarios a propuesta de la Comisión de Igualdad, en aquellos ámbitos que, en base a la normativa vigente, no son competencia de la Delegación de Personal.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



11	RESULTAT / <i>RESULTADO</i> : CONTESTADA / <i>CONTESTADA</i>	
EXPEDIENT / <i>EXPEDIENTE</i> : O-89SOC-2025-000127-00		PROP. NÚM.: 1
ASSUMPTE / <i>ASUNTO</i> : Pregunta subscrita pel Sr. Borja Santamaría Herrero, del Grup Municipal Socialista, sobre “activitats dutes a terme en els Centres Cívics”. <i>Pregunta suscrita por el Sr. Borja Santamaría Herrero, del Grupo Municipal Socialista, sobre “actividades llevadas a cabo en los Centros Cívicos”.</i>		
DIRIGIDA A: C2302-REC.HUMANOS-CENTR.TÉC-PARTICIP-ACC.VEC-PEDANIAS		

¿Qué actividades se han llevado a cabo en los centros cívicos de la ciudad desde la apertura de cada uno de ellos (incluso si sólo se ha abierto una parte del edificio)? Detalle fecha, contenido o título, programa de participantes o ponentes y entidad organizadora, para cada centro cívico.

RESPUESTA:

MARIA JULIA CLIMENT MONZO - REGIDORA DELEGADA DE PARTICIPACIÓ,
ACCIÓ VEÏNAL I PEDANIES

Durante el año 2025, la programación de los centros cívicos, especialmente del Centro Cívico Ayora, se ha enfocado en ofrecer espacios para reuniones y coordinación de asociaciones, actividades formativas y culturales abiertas al vecindario, así como en la promoción de la salud y el bienestar físico.

El Centro Cívico Favara ha centrado su actividad en la inclusión social, la formación familiar y el fomento de la participación ciudadana. Asimismo, el Servicio de Formación del Ayuntamiento de Valencia ofrece cursos para el personal municipal en las instalaciones del Centro Cívico Ayora.

Los Consejos de Distrito de la Junta Municipal de Marítim se han celebrado en varias ocasiones en el Centro Cívico de Ayora y los Consejos de Distrito de la Junta Municipal de Patraix en el Centro Cívico de Favara.

También los grupos de Trabajo de cada una de estas Juntas municipales de distrito se reúnen en estos edificios cuando lo solicitan. En este sentido, una exposición fotogràfica resultante de un concurso de fotografía de una actividad de la Junta Municipal de Patraix será expuesta a partir de enero en el Centro Cívico de Favara.

Se adjunta tabla detallada de las actividades realizadas por las entidades que se indican.

CENTRO CÍVICO	ACTIVIDAD	ENTIDAD SOLICITANTE	FECHA DE RESOLUCIÓN
---------------	-----------	---------------------	---------------------

COMISSIÓ DE PATRIMONI, RECURSOS HUMANOS, TÈCNICS I SEGURETAT CIUTADANA - ACTA DE LA SESSIÓ ORDINÀRIA DE 11 DE NOVEMBRE DE 2025 / COMISIÓN DE PATRIMONIO, RECURSOS HUMANOS, TÉCNICOS Y SEGURIDAD CIUDADANA - ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA DE 11 DE NOVIEMBRE DE 2025 100

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



AYORA	reunión con los portavoces de los edificios de viviendas de alquiler de la ciudad de valencia que pertenece a la empresa municipal AUMSA	ASOC DE INQUILINOS DE VIVIENDA PUBLICA CV - SOLICITUD CESIÓN ESPACIOS CC AIORA	10/1/2025
AYORA	almacenar el material común y mantener reuniones periódicas de la Junta Directiva y los grupos de trabajo	ASOC DE GUIAS OFICIALES DE TURISMO DE LA CV - SOLICITUD CESIÓN ESPACIOS CC AIORA	14/1/2025
AYORA	Reuniones interdisciplinarias con otros artistas, colaboradores y ensayos	AVANTGUARDA - SOLICITUD CESIÓN ESPACIOS CC AIORA	27/1/2025
AYORA	Taller de emprendimiento juvenil	CASA PERÚ VALENCIA - SOLICITUD CESIÓN ESPACIOS CC AIORA	4/3/2025
AYORA	Conferencias una vez al mes a cargo de especialistas en diferentes temáticas.	AVAJURES - SOLICITUD CESIÓN ESPACIOS CC AIORA	7/2/2025
AYORA	Despacho: atención vecinos y reuniones. Actividades Físicas: Pilates, Yoga, Tai chi.	AVV MARÍTIM AYORA - SOLICITUD CESIÓN ESPACIOS CC AIORA	13/2/2025
AYORA	PROFESORA DE FISIOTERAPIA DARÁ SESIONES PARA MEJORAR LA POSTURA CORPORAL, ESPALDA SANA... DE LAS PERSONAS MAYORES	PROTED - SOLICITUD CESIÓN ESPACIOS CC AIORA	5/3/2025
AYORA	realització de l'Assemblea General de sòcies de l'associació.	ALIADES PER LA IGUALTAT - SOLICITUD DE CESIÓN DE ESPACIOS CENTRO CÍVICO AIORA	17/3/2025
AYORA	Reuniones interdisciplinarias con otros artistas, colaboradores y ensayos	AVANTGUARDA - SOLICITUD CESIÓN ESPACIOS CC AIORA	31/3/2025
AYORA	espacio seguro donde las familias de la población infantil con trastornos del desarrollo o riesgo de sufrirlo puedan compartir las experiencias	FEVADIS - SOLICITUD DE CESIÓN DE ESPACIO CENTRO CÍVICO AIORA	2/4/2025
AYORA	Espacio de reunión para los componentes de la asociación	ASOCIACIÓN CULTURAL FETÉN - SOLICITUD DE CESIÓN ESPACIO CENTRO CÍVICO AIORA	15/4/2025
AYORA	Reuniones de la Junta Directiva, así como de los demás socios para planificar, organizar	ASOC JUNTOS CONTRA EL PARKINSON - SOLICITUD DE CESIÓN DE ESPACIOS DE LOS CENTROS CÍVICOS	7/5/2025
AYORA	Taller de emprendimiento juvenil	CASA PERÚ VALENCIA - SOLICITUD DE CESIÓN DE ESPACIO CENTRO CÍVICO AIORA	7/5/2025
AYORA	La realización de ensayos de guitarra del grupo	AVV LA ISLA - SOLICITUD DE CESIÓN DE ESPACIOS CENTRO CÍVICO AIORA	19/5/2025
AYORA	Charla informativa de niños y adolescentes con diabetes tipo 1 que organiza la Asociación Valenciana de Diabetes	ASOCIACION VALENCIANA DE DIABETES - SOLICITUD DE CESIÓN DE ESPACIOS CENTRO CÍVICO AIORA	14/5/2025
AYORA	acte commemoratiu	AMTAES - SOLICITUD DE CESIÓN DE ESPACIOS CENTRO CÍVICO AIORA	19/5/2025
AYORA	Reunión. Se presentará y aprobará el informe final para remitirse al Ayuntamiento de València	ASOC DE INQUILINOS DE VIVIENDA PUBLICA CV - SOLICITUD DE CESIÓN DE ESPACIOS CENTRO CÍVICO AIORA	22/5/2025
AYORA		SOLICITUD DE CESIÓN DE ESPACIOS DE LOS CENTROS CÍVICOS	22/5/2025
AYORA	Realització de l'assemblea general de l'associació.	ASSOCIACIÓ VALENCIANA PEL TRANSPORT PÚBLIC - SOLICITUD DE CESIÓ DE ESPACIO CENTRO CÍVICO AIORA	22/5/2025

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



AYORA	PROFESORA DE FISIOTERAPIA DARÁ SESIONES PARA MEJORAR LA POSTURA CORPORAL, ESPALDA SANA... DE LAS PERSONAS MAYORES	PROTED - SOLICITUD DE CESIÓN DE ESPACIO CENTRO CÍVICO AIORA	30/5/2025
AYORA	INFORMACIÓN A LOS SOCIOS Y SOCIAS DE CUESTIONES RELATIVAS CON LA ASOCIACIÓN	ASOCIACION VALENCIANA DEL COMIC - SOLICITUD DE CESIÓN DE ESPACIOS CENTRO CÍVICO AIORA	6/6/2025
AYORA	Despacho. Y dar atención al público y labores de gestión de la asociación.	AVTOC - SOLICITUD DE CESIÓN DE ESPACIOS CENTRO CÍVICO AIORA	6/6/2025
FAVARA	Charla semana del vecino	FAAVV-SOLICITUD DE CESIÓN DE ESPACIOS CENTRO CÍVICO FAVARA	13/6/2025
AYORA	Taller de Meditación y Relajación	ASOCIACION DE VECINOS CIUDAD JARDIN-SOLICITUD DE CESIÓN DE ESPACIOS DE LOS CENTROS CÍVICOS	13/6/2025
AYORA	taller consistent en taules de treball amb professionals diversos de l'àmbit social sobre Interculturalitat, Medi ambient, Gènere i EBDH per a dotar a l'educació no formal per la joventut d'un enfocament intercultural i decolonial.	ASOC. CULTURAL FRACTALS EDUCACION ARTISTICA. SOLICITUD DE CESIÓN DE ESPACIOS DE LOS CENTROS CÍVICOS	3/9/2025
AYORA	GRUPO GUITARRA LA ISLA	AVV. LA ISLA Y ADYACENTES. SOLICITUD DE CESIÓN DE ESPACIOS DE LOS CENTROS CÍVICOS.	16/6/2025
AYORA	REUNIONES Y ENSAYOS	ASSOCIACION CULTURAL AVANTGUARDA. SOLICITUD DE CESIÓN DE ESPACIOS DE LOS CENTROS CÍVICOS.	25/6/2025
AYORA	Reuniones asociación	ASOCIACION CULTURAL FETEN. SOLICITUD DE CESIÓN DE ESPACIOS DE LOS CENTROS CÍVICOS	25/6/2025
AYORA	PILATES	VECINOS MARITIMO AIORA. SOLICITUD DE CESIÓN DE ESPACIOS DE LOS CENTROS CÍVICOS	2/10/2025
AYORA	Taller de labores, creatividad y otros	ASOC.VECINOS MARITIMO AIORA. SOLICITUD DE CESIÓN DE ESPACIOS DE LOS CENTROS CÍVICOS	27/6/2025
AYORA	Actividades, orientadas a la participación y mejora de la convivencia y calidad de vida en el vecindario	ASOC.VEC. MARITIMO AIORA. SOLICITUD DE CESIÓN DE ESPACIOS DE LOS CENTROS CÍVICOS	30/6/2025
AYORA	Reuniones periódicas de la Junta Directiva equipos de trabajo de la Asociación	ASOC. VALENCIANA TOC. SOLICITUD DE CESIÓN DE ESPACIOS DE LOS CENTROS CÍVICOS	30/6/2025
AYORA	ASAMBLEA DE LA ENTIDAD	ASOC DE GUIAS OFICIALES DE TURISMO DE LA COM. VCIANA. SOLICITUD DE CESIÓN DE ESPACIOS DE LOS CENTROS CÍVICOS	17/7/2025
AYORA	MEDITACIÓN	ASOCIACIÓN VALENCIANA TOC. SOLICITUD DE CESIÓN DE ESPACIOS DE LOS CENTROS CÍVICOS	8/7/2025
AYORA	Reuniones de la Junta Directiva	ASOC JUNTOS CONTRA EL PARKINSON. SOLICITUD DE CESIÓN DE ESPACIOS DE LOS CENTROS CÍVICOS	11/7/2025
AYORA	Espacio de trabajo y desarrollar tareas de gestión y coordinación vinculadas a su actividad.	FED. ESPAÑOLA DE FIBROSIS QUISTICA. SOLICITUD DE CESIÓN DE ESPACIOS DE LOS CENTROS CÍVICOS	17/7/2025
AYORA	ASAMBLEA DE LA ENTIDAD	ASOC CASA DE CHILE. SOLICITUD DE CESIÓN DE ESPACIOS DE LOS CENTROS CÍVICOS	23/7/2025
AYORA	Higiene postural en personas mayores	ASOCIACIÓN PROTED. SOLICITUD DE CESIÓN DE ESPACIOS DE LOS CENTROS CÍVICOS	3/9/2025

COMISSIÓ DE PATRIMONI, RECURSOS HUMANS, TÈCNICS I SEGURETAT CIUTADANA - ACTA DE LA SESSIÓ ORDINÀRIA DE 11 DE NOVEMBRE DE 2025 / COMISIÓN DE PATRIMONIO, RECURSOS HUMANOS, TÉCNICOS Y SEGURIDAD CIUDADANA - ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA DE 11 DE NOVIEMBRE DE 2025

102

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



AYORA	REUNIÓN JUNTA DIRECTIVA	ASOC CASA DE CHILE. SOLICITUD DE CESIÓN DE ESPACIOS DE LOS CENTROS CÍVICOS	3/9/2025
AYORA	CLASES DE YOGA	ASOC. CULTURAL CASA DE PERU. SOLICITUD DE CESIÓN DE ESPACIOS DE LOS CENTROS CÍVICOS	3/9/2025
AYORA	Reunión anual de la Asociación	ASOC. VALENCIANA DEL COMIC. SOLICITUD DE CESIÓN DE ESPACIOS DE LOS CENTROS CÍVICOS	9/9/2025
FAVARA	GIMNASIA MUJERES ACTIVAS	AVV. VECINAL FAVARA. SOLICITUD DE CESIÓN DE ESPACIOS DE LOS CENTROS CÍVICOS	12/9/2025
FAVARA	TEATRO	FED. VCIANA. DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL. SOLICITUD DE CESIÓN DE ESPACIOS DE LOS CENTROS CÍVICOS	12/9/2025
AYORA	GRUPO CONSUMO ALGIROS - Reparto verduras ecologicas	ASOC. VECINOS MARITIMO AIORA. SOLICITUD DE CESIÓN DE ESPACIOS DE LOS CENTROS CÍVICOS	17/9/2025
AYORA	YOGA	VECINOS MARITIMO AIORA. SOLICITUD DE CESIÓN DE ESPACIOS DE LOS CENTROS CÍVICOS	23/9/2025
FAVARA	Higiene Postural Espalda Sana en Personas Mayores	ASOCIACIÓN PROTED. SOLICITUD DE CESIÓN DE ESPACIOS DE LOS CENTROS CÍVICOS	23/9/2025
AYORA	Intercambio juvenil	ASOC. CULTURAL FETÉN. SOLICITUD DE CESIÓN DE ESPACIOS DE LOS CENTROS CÍVICOS	1/10/2025
FAVARA	Grabación de video Valencia inclusiva: Una campaña de inclusión ciudadana	FEVADIS FED. VCIANA. DE DISCAPACITADOS PSIQUICOS. SOLICITUD DE CESIÓN DE ESPACIOS DE LOS CENTROS CÍVICOS	8/10/2025
FAVARA	TALLER CONSTITUCION FUNCIONAMIENTO COMUNIDAD ENERGETICA LOCAL	YASOC. CUIDEM LA RAÏOSA. SOLICITUD DE CESIÓN DE ESPACIOS DE LOS CENTROS CÍVICOS	13/10/2025
FAVARA	TALLER CONSTITUCION FUNCIONAMIENTO COMUNIDAD ENERGETICA LOCAL	YASOC. CUIDEM LA RAÏOSA. SOLICITUD DE CESIÓN DE ESPACIOS DE LOS CENTROS CÍVICOS	13/10/2025
AYORA	EXPOSICIÓN CONCURSO FOTOGRAFÍA	JUNTOS CONTRA EL PARKINSON. SOLICITUD DE CESIÓN DE ESPACIOS DE LOS CENTROS CÍVICOS	22/10/2025
FAVARA	Taller de sexualidad para familias y personas con discapacidad intelectual	FEVADIS FED. VAL. DISC. PSIQUICOS. SOLICITUD DE CESIÓN DE ESPACIOS DE LOS CENTROS CÍVICOS	20/10/2025
FAVARA	CLASES DE VALENCIÀ GRATUÏTES	FAMILIES PEL VALENCIÀ. SOLICITUD DE CESIÓN DE ESPACIOS DE LOS CENTROS CÍVICOS	20/10/2025
FAVARA	Formación a familias, habilidades educativas y sociales para el fomento de la vida autónoma. fomento de la autonomía.	FEVADIS FEDERACION VAL DE DISCAPACITADOS PSIQUICOS SOLICITUD DE CESIÓN DE ESPACIOS DE LOS CENTROS CÍVICOS	30/10/2025
AYORA	Reunions del grup local de "El Parto es Nuestro"	EL PARTO ES NUESTRO SOLICITUD DE CESIÓN DE ESPACIOS DE LOS CENTROS CÍVICOS	3/11/2025
AYORA	TALLER AUDIOVISUAL: Encuentro de voluntarios-Actividad por la Tolerancia	MOVIMIENTO CONTRA LA INTOLERANCIA SOLICITUD DE CESIÓN DE ESPACIOS DE LOS CENTROS CÍVICOS	en trámite noviembre 2025
FAVARA	PILATES	ASOCIACIÓN DE VECINOS DE SENABRE SOLICITUD DE CESIÓN DE ESPACIOS DE LOS CENTROS CÍVICOS	en trámite noviembre 2025

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



12	RESULTAT / <i>RESULTADO</i> : CONTESTADA / <i>CONTESTADA</i>	
EXPEDIENT / <i>EXPEDIENTE</i> : O-89SOC-2025-000127-00		PROP. NÚM.: 2
ASSUMPTE / <i>ASUNTO</i> : Pregunta subscrita pel Sr. Borja Santamaría Herrero, del Grup Municipal Socialista, sobre "Comissaris Principals". <i>Pregunta suscrita por el Sr. Borja Santamaría Herrero, del Grupo Municipal Socialista, sobre "Comisarios Principales".</i>		
DIRIGIDA A: C2307-POLICÍA LOCAL-MOVILIDAD-ESPACIO PÚBLICO		

Sabiendo que hay dos comisarios principales que a 31 de diciembre de 2025 habrán cumplido los dos años que marca la ley para estar en mejora de empleo. ¿Qué planes tiene el concejal de Policía para SOLVENTAR ESTA SITUACIÓN?

RESPUESTA:

JESUS CARBONELL AGUILAR - CONCEJAL DELEGADO DE POLICÍA LOCAL

Según se informa desde el Área de Personal, la convocatoria del procedimiento selectivo de Comisarios Principales fue aprobada por la Junta de Gobierno Local y publicada en el BOP de 18 de diciembre de 2023, en el DOGV de 4 de marzo de 2024 y en el BOE de 12 de junio de 2024, no siendo ya de aplicación el plazo de 2 años desde su nombramiento, de acuerdo con la normativa de aplicación.

13	RESULTAT / <i>RESULTADO</i> : CONTESTADA / <i>CONTESTADA</i>	
EXPEDIENT / <i>EXPEDIENTE</i> : O-89SOC-2025-000127-00		PROP. NÚM.: 3
ASSUMPTE / <i>ASUNTO</i> : Pregunta subscrita pel Sr. Borja Santamaría Herrero, del Grup Municipal Socialista, sobre "sancions per infraccions en la APR i per estacionament indegut en 2025". <i>Pregunta suscrita por el Sr. Borja Santamaría Herrero, del Grupo Municipal Socialista, sobre "sanciones por infracciones en la APR y por estacionamiento indebido en 2025".</i>		
DIRIGIDA A: C2312-GRANDES PROYECTOS-CONTRATACIÓN-CONTROL ADMTVO.		

¿Cuántas sanciones se han impuesto por infracciones en la APR en cada uno de los meses de 2025, y cuantas sanciones por aparcamiento indebido en cada barrio en 2025?

RESPUESTA:

JOSE MARI OLANO - REGIDOR DELEGAT DE CONTROL ADMINISTRATIU

En relación a la pregunta formulada, a la vista de la información facilitada por la empresa colaboradora, se procede a emitir la siguiente respuesta:

APR

COMISSIÓ DE PATRIMONI, RECURSOS HUMANS, TÈCNICS I SEGURETAT CIUTADANA - ACTA DE LA SESSIÓ ORDINÀRIA DE 11 DE NOVEMBRE DE 2025 / COMISIÓN DE PATRIMONIO, RECURSOS HUMANOS, TÉCNICOS Y SEGURIDAD CIUDADANA - ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA DE 11 DE NOVIEMBRE DE 2025

104

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



Sanciones por cámara de acceso: (Denuncias con Resolución Sancionadora en el periodo):

	2025-01	2025-02	2025-03	2025-04	2025-05	2025-06
COMUNIO DE SANT JOAN	423	505	189	8	143	391
CORONA	387	523	145	6	89	162
MARIA CRISTINA	327	416	389	377	296	314
PORTAL NOU	618	673	697	713	470	527
SALVADOR	747	936	861	822	583	447

	2025-07	2025-08	2025-09	2025-10
COMUNIO DE SANT JOAN	816	509	1.317	869
CORONA	430	280	670	388
MARIA CRISTINA	608	321	817	458
PORTAL NOU	785	411	1.210	792
SALVADOR	879	552	1.611	1.018

ESTACIONAMIENTO INDEBIDO

Denuncias por código postal por mes:

	2025-01	2025-02	2025-03	2025-04	2025-05	2025-06
46001	383	276	300	323	402	435
46002	378	362	362	325	500	444
46003	744	661	712	751	801	655
46004	918	940	772	924	1.057	839
46005	1.400	1.276	1.040	1.213	1.411	1.261
46006	1.629	1.407	1.352	1.801	1.865	1.557
46007	2.775	2.401	2.042	2.442	2.621	2.222
46008	1.280	1.206	1.138	1.311	1.513	1.123

COMISSIÓ DE PATRIMONI, RECURSOS HUMANS, TÈCNICS I SEGURETAT CIUTADANA - ACTA DE LA SESSIÓ ORDINÀRIA DE 11 DE NOVEMBRE DE 2025 / COMISIÓN DE PATRIMONIO, RECURSOS HUMANOS, TÉCNICOS Y SEGURIDAD CIUDADANA - ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA DE 11 DE NOVIEMBRE DE 2025

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



46009	702	725	690	755	797	644
46010	1.649	1.849	1.340	1.641	1.727	1.149
46011	487	675	595	1.136	856	644
46012	25	29	32	117	193	231
46013	419	344	355	416	556	414
46014	255	200	254	275	331	292
46015	380	370	353	323	322	368
46016	2	5	1	5	4	5
46017	553	527	381	462	591	543
46018	788	796	717	735	903	841
46019	347	342	391	388	359	442
46020	408	324	274	276	319	286
46021	1.081	1.032	771	963	996	695
46022	364	350	372	296	282	242
46023	825	865	668	784	829	748
46024	113	61	61	61	117	93
46025	153	214	188	131	172	172
46026	131	134	127	88	112	93
46035	97	59	89	189	148	85
46112	5	5	2	0	0	0
46131	0	0	0	0	0	2
46135	0	0	0	0	0	0

	2025-07	2025-08	2025-09	2025-10
46001	314	284	264	102
46002	406	345	402	119

COMISSIÓ DE PATRIMONI, RECURSOS HUMANS, TÈCNICS I SEGURETAT CIUTADANA - ACTA DE LA SESSIÓ ORDINÀRIA DE 11 DE NOVEMBRE DE 2025 / COMISIÓN DE PATRIMONIO, RECURSOS HUMANOS, TÉCNICOS Y SEGURIDAD CIUDADANA - ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA DE 11 DE NOVIEMBRE DE 2025

106

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



46003	689	593	585	256
46004	1.056	933	897	319
46005	1.455	1.083	1.319	440
46006	1.912	1.472	1.872	640
46007	1.989	1.926	2.055	820
46008	1.797	2.060	1.947	798
46009	326	269	604	203
46010	1.086	595	1.003	374
46011	576	365	649	75
46012	223	246	53	16
46013	380	141	509	171
46014	205	118	142	67
46015	130	152	257	75
46016	2	0	0	0
46017	449	406	495	168
46018	605	482	593	236
46019	194	161	323	40
46020	134	83	165	26
46021	633	402	785	261
46022	135	81	258	65
46023	851	576	733	263
46024	120	138	96	11
46025	75	69	100	19
46026	91	44	147	10
46035	84	58	52	20
46112	1	2	7	0
46131	1	1	2	0
46135	0	0	1	0

COMISSIÓ DE PATRIMONI, RECURSOS HUMANS, TÈCNICS I SEGURETAT CIUTADANA - ACTA DE LA SESSIÓ
ORDINÀRIA DE 11 DE NOVEMBRE DE 2025 / COMISIÓN DE PATRIMONIO, RECURSOS HUMANOS, TÉCNICOS Y
SEGURIDAD CIUDADANA - ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA DE 11 DE NOVIEMBRE DE 2025

107

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



	15.919	13.085	16.315	5.594
--	--------	--------	--------	-------

14	RESULTAT / RESULTADO: CONTESTADA / CONTESTADA	
EXPEDIENT / EXPEDIENTE: O-89COM-2025-000065-00		PROP. NÚM.: 6
ASSUMPTE / ASUNTO: Pregunta subscrita pel Sr. Giuseppe Grezzi, del Grup Municipal Compromís, sobre “sanciones vehícles estacionats en doble fila”. <i>Pregunta suscrita por el Sr. Giuseppe Grezzi, del Grupo Municipal Compromís, sobre “sanciones vehículos estacionados en doble fila”.</i>		
DIRIGIDA A: C2307-POLICÍA LOCAL-MOVILIDAD-ESPACIO PÚBLICO		

L'estacionament en doble filera dels vehicles provoquen molèsties i congestió del trànsit, especialment en els carrers on hi haja un carril bus, provocant retards, la pèrdua de regularitat i freqüència.

PREGUNTA

Quantes propostes de sanció i de consegüent retirada per la grua municipal s'han realitzat des de l'1 de gener del 2025 fins al 30 d'octubre del 2025, per vehicles estacionats en doble filera? Detalle la resposta.

RESPUESTA:

JESUS CARBONELL AGUILAR - CONCEJAL DELEGADO DE POLICÍA LOCAL

RESPUESTA

Como bien sabe (por múltiples respuestas a preguntas suyas anteriores), el número de boletines de denuncia tramitados tienen cierto retraso, por lo que las cifras que podemos proporcionarle hasta el día 30 de octubre será inferior a lo real, dado que la empresa gestora tiene cierto retraso al grabar los datos, ya que las denuncias no se tramitan automáticamente.

De otro lado, hay que destacar que NO todas las propuestas de denuncia llevan aparejada la retirada con grúa o ser merecedores de esta retirada (es criterio del agente actuante). Además no existe parque móvil suficiente de grúas como atender de forma simultánea todas las propuestas de denuncia por estacionar en doble fila, al margen de que no todos estos estacionamientos requieren de la retirada del vehículo.

Efectuadas estas aclaraciones en nuestra base de datos y con el intervalo de fechas que usted describe aparecen los siguientes datos:

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



DESCRIPCIÓN	GRÚA SI/NO	TOTAL
ESTACIONAR EN DOBLE FILA	SIN GRÚA	1026
	CON GRÚA	20
Total ESTACIONAR EN DOBLE FILA		1046
ESTACIONAR EN DOBLE FILA OBSTACULIZANDO LA CIRCULACION	SIN GRÚA	622
	CON GRÚA	93
Total ESTACIONAR EN DOBLE FILA OBSTACULIZANDO LA CIRCULACION		715
ESTACIONAR EN DOBLE FILA SIN CONDUCTOR, CREANDO RIESGO A LA CIRCULACION	SIN GRÚA	296
	CON GRÚA	24
Total ESTACIONAR EN DOBLE FILA SIN CONDUCTOR, CREANDO RIESGO A LA CIRCULACION		320
ESTACIONAR EN DOBLE FILA SIN CONDUCTOR, OBSTACULIZANDO LA CIRCULACIÓN	SIN GRÚA	429
	CON GRÚA	50
Total ESTACIONAR EN DOBLE FILA SIN CONDUCTOR, OBSTACULIZANDO LA CIRCULACIÓN		479
TOTAL GENERAL RETIRADAS DOBLE FILA CON GRÚA		187
TOTAL GENERAL RETIRADAS DOBLE FILA SIN GRÚA		2373
TOTAL GENERAL DENUNCIAS TRAMITADAS POR DOBLE FILA		2560

RESPOSTA

Com bé sap (per múltiples respostes a preguntes seues anteriors), el nombre de butlletins de denúncia tramitats tenen cert retard, per la qual cosa les xifres que podem proporcionar-li fins al dia 30 d'octubre serà inferior al real, atés que l'empresa gestora té cert retard en gravar les dades, ja que les denúncies no es tramiten automàticament.

D'un altre costat, cal destacar que NO totes les propostes de denúncia porten aparellada la retirada amb grua o ser mereixedors d'esta retirada (és criteri de l'agent actuant). A més no existix parc mòbil suficient de grues com atendre de manera simultània totes les propostes de denúncia per estacionar en doble fila, al marge que no tots estos estacionaments requerixen la retirada del vehicle.

Efectuades estos aclariments en la nostra base de dades i amb l'interval de dates que vosté descriu apareixen les següents dades:

COMISSIÓ DE PATRIMONI, RECURSOS HUMANS, TÈCNICS I SEGURETAT CIUTADANA - ACTA DE LA SESSIÓ ORDINÀRIA DE 11 DE NOVEMBRE DE 2025 / COMISIÓN DE PATRIMONIO, RECURSOS HUMANOS, TÉCNICOS Y SEGURIDAD CIUDADANA - ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA DE 11 DE NOVIEMBRE DE 2025

109

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



DESCRIPCIÓ	GRUA SI/NO	TOTAL
ESTACIONAR EN DOBLE FILA	SENSE GRUA	1026
	AMB GRUA	20
Total ESTACIONAR EN DOBLE FILA		1046
ESTACIONAR EN DOBLE FILA OBSTACULITZANT LA CIRCULACIÓ	SENSE GRUA	622
	AMB GRUA	93
Total ESTACIONAR EN DOBLE FILA OBSTACULITZANT LA CIRCULACIÓ		715
ESTACIONAR EN DOBLE FILA SENSE CONDUCTOR, CREANT RISC A LA CIRCULACIÓ	SENSE GRUA	296
	AMB GRUA	24
Total ESTACIONAR EN DOBLE FILA SENSE CONDUCTOR, CREANT RISC A LA CIRCULACIÓ		320
ESTACIONAR EN DOBLE FILA SENSE CONDUCTOR, OBSTACULITZANT LA CIRCULACIÓ	SENSE GRUA	429
	AMB GRUA	50
Total ESTACIONAR EN DOBLE FILA SENSE CONDUCTOR, OBSTACULITZANT LA CIRCULACIÓ		479
TOTAL GENERAL RETIRADES DOBLE FILA AMB GRUA		187
TOTAL GENERAL RETIRADES DOBLE FILA SENSE GRUA		2373
TOTAL GENERAL DENÚNCIES TRAMITADES PER DOBLE FILA		2560

15	RESULTAT / <i>RESULTADO</i> : CONTESTADA / <i>CONTESTADA</i>	
EXPEDIENT / <i>EXPEDIENTE</i> : O-89COM-2025-000065-00		PROP. NÚM.: 5
ASSUMPTE / <i>ASUNTO</i> : Pregunta subscrita pel Sr. Giuseppe Grezzi, del Grup Municipal Compromís, sobre “viatges anul·lats en la targeta Mobilis”. <i>Pregunta suscrita por el Sr. Giuseppe Grezzi, del Grupo Municipal Compromís, sobre “viajes anulados en la tarjeta Mobilis”.</i>		
DIRIGIDA A: C2307-POLICÍA LOCAL-MOVILIDAD-ESPACIO PÚBLICO		

L'increment de les tarifes dels títols de viatge de l'EMT, i l'eliminació de la gratuïtat pels menors de 30 anys, imposat pel govern de la senyora Catalá ha tingut un impacte molt negatiu sobre les economies de valencians i valencianes. I ha generat una situació encara més desagradable, segons ens han relatat molts usuaris i usuàries: l'anul·lació de moltíssims ‘viatges’ en els bonobus, i altres títols, perquè no s'ha informat de la imposició de la caducitat d'aquests. Pot haver-hi milers i milers de viatges perduts. Al que s'afegeixen els ‘viatges’ perduts de la targeta SUMA, dels residents de València, que també hauria de preocupar al govern municipal.

PREGUNTA

COMISSIÓ DE PATRIMONI, RECURSOS HUMANS, TÈCNICS I SEGURETAT CIUTADANA - ACTA DE LA SESSIÓ ORDINÀRIA DE 11 DE NOVEMBRE DE 2025 / COMISIÓN DE PATRIMONIO, RECURSOS HUMANOS, TÉCNICOS Y SEGURIDAD CIUDADANA - ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA DE 11 DE NOVIEMBRE DE 2025

110

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



Quants 'viatges' s'han anul·lat i de quants usuaris i usuàries? I de les targetes SUMA?
Detalle la resposta.

RESPUESTA:

JESUS CARBONELL AGUILAR - REGIDOR DELEGAT DE MOBILITAT

Hay que comenzar diciendo que en ningún caso se ha producido un incremento sobre las tarifas de los títulos propios de EMT, aprobadas el 20 de diciembre de 2024 para su aplicación a partir del 1 de enero de 2025, ni el ayuntamiento ha impuesto ninguna eliminación de títulos gratuitos.

Sí es cierto que se ha producido una disminución de los descuentos aplicados a las tarifas de los títulos multiviaje y de los abonos temporales, que han pasado de ser del 50% al 40%, y ello como consecuencia de la minoración en el importe de las ayudas concedidas por el Gobierno Central, pues la aportación municipal no ha sufrido variación alguna.

En cuanto a la eliminación del título SUMA que permitía el desplazamiento gratuito de los menores de 31 años, se trataba de un título propiedad de la ATMV, una parte del cual, el 50% de los primeros viajes realizados en EMT, era soportado por el ayuntamiento. El título EMTJove, que es el que actualmente emplea una parte importante de las personas que utilizaban aquel título gratuito, dispone de un descuento del 50% soportado en exclusiva por el ayuntamiento.

Por lo que respecta al canje de los títulos propios cuyo descuento sufrió variación a partir del 1 de julio, se estableció un periodo de tres meses, hasta el 30 de septiembre, en el que se podían utilizar los títulos adquiridos antes de aquella fecha. Durante ese periodo también se podían canjear esos viajes por otros con el nuevo descuento, tanto en los puntos de venta física como en la propia app de EMT. La información al respecto fue profusamente publicitada en los distintos medios que EMT utiliza al efecto, por lo que las personas usuarias del servicio eran plenamente conscientes de las cuestiones relativas a la utilización y canje de esos viajes adquiridos previamente al 1 de julio. De hecho, sólo se han registrado 24 reclamaciones al respecto.

Conviene señalar que este periodo de tres meses para el consumo y canje de los viajes adquiridos antes del 1 de julio ha sido muy superior al plazo establecido en los periodos de canje tradicionales de EMT, en los que se disponía únicamente de un mes para utilizar los títulos antiguos y de dos meses adicionales para el canje.

Yendo a los datos concretos, hasta el 30 de junio de 2025 existían 868.265 viajes adquiridos a través de los títulos cuyo descuento ha cambiado. Una vez finalizado el periodo de uso y canje sólo han quedado 222.922 viajes sin utilizar, pudiéndose estimar que, en general, esos viajes corresponden a tarjetas perdidas, viajes de turistas que no se van a usar, clientes muy ocasionales, etc.

Por ponerlo en perspectiva, existen 571.238 viajes sin utilizar previos al cambio tarifario que tuvo lugar en 2017, lo cual indica que el periodo de uso y canje extendido que se ha ofrecido en esta ocasión ha mejorado experiencias pasadas, ya que la cantidad de viajes sin canjear se ha reducido en más del 50% respecto al último cambio de tarifa realizado.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



En cuanto a lo referente a las tarjetas SUMA, se trata de una consulta que habría de dirigirse a quien ostenta la titularidad de esos títulos.

Atentamente.

RESPOSTA:

Cal començar dient que en cap cas s'ha produït un increment sobre les tarifes dels títols propis d'EMT, aprovades el 20 de desembre de 2024 per a la seua aplicació a partir de l'1 de gener de 2025, ni l'ajuntament ha imposat cap eliminació de títols gratuïts.

Sí que és cert que s'ha produït una disminució dels descomptes aplicats a les tarifes dels títols multiviatge i dels abonaments temporals, que han passat de ser del 50% al 40%, i això a conseqüència de la minoració en l'import de les ajudes concedides pel Govern Central, perquè l'aportació municipal no ha patit cap variació.

Quant a l'eliminació del títol SUMA que permetia el desplaçament gratuït dels menors de 31 anys, es tractava d'un títol propietat de l'ATMV, una part del qual, el 50% dels primers viatges realitzats en EMT, era suportat per l'ajuntament. El títol EMTJove, que és el que actualment empra una part important de les persones que utilitzaven aquell títol gratuït, disposa d'un descompte del 50% suportat en exclusiva per l'ajuntament.

Pel que respecta al bescanvi dels títols propis el descompte dels quals va patir variació a partir de l'1 de juliol, es va establir un període de tres mesos, fins al 30 de setembre, en el qual es podien utilitzar els títols adquirits abans d'aquella data. Durant eixe període també es podien canviar eixos viatges per uns altres amb el nou descompte, tant en els punts de venda física com en la pròpia app d'EMT. La informació al respecte va ser profusament publicitada en els diferents mitjans que EMT utilitza a este efecte, per la qual cosa les persones usuàries del servici eren plenament conscients de les qüestions relatives a la utilització i bescanvi d'eixos viatges adquirits prèviament a l'1 de juliol. De fet, només s'han registrat 24 reclamacions al respecte.

Convé assenyalar que este període de tres mesos per al consum i bescanvi dels viatges adquirits abans de l'1 de juliol ha sigut molt superior al termini establert en els períodes de bescanvi tradicionals d'EMT, en els quals es disposava únicament d'un mes per a utilitzar els títols antics i de dos mesos addicionals per al bescanvi.

Anant a les dades concretes, fins al 30 de juny de 2025 existien 868.265 viatges adquirits a través dels títols el descompte dels quals ha canviat. Una vegada finalitzat el període d'ús i bescanvi només han quedat 222.922 viatges sense utilitzar, podent-se estimar que, en general, eixos viatges corresponen a targetes perdudes, viatges de turistes que no s'usaran, clients molt ocasionals, etc.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



Per posar-ho en perspectiva, existixen 571.238 viatges sense utilitzar previs al canvi tarifari que va tindre lloc en 2017, la qual cosa indica que el període d'ús i bescanvi estés que s'ha ofert en esta ocasió ha millorat experiències passades, ja que la quantitat de viatges sense canviar s'ha reduït en més del 50% respecte a l'últim canvi de tarifa realitzat.

Quant al referent a les targetes SUMA, es tracta d'una consulta que hauria de dirigir-se a qui ostenta la titularitat d'eixos títols.

Atentament.

16	RESULTAT / RESULTADO: CONTESTADA / CONTESTADA	
EXPEDIENT / EXPEDIENTE: O-89COM-2025-000065-00		PROP. NÚM.: 4
ASSUMPTE / ASUNTO: Pregunta subscriu pel Sr. Giuseppe Grezzi, del Grup Municipal Compromís, sobre "carreres il·legals al barri del Marítim". <i>Pregunta suscrita por el Sr. Giuseppe Grezzi, del Grupo Municipal Compromís, sobre "carreras ilegales al barrio del Marítimo".</i>		
DIRIGIDA A: C2307-POLICÍA LOCAL-MOVILIDAD-ESPACIO PÚBLICO		

El veïnat del Marítim denuncia que s'ha incrementat les molèsties per carreres il·legals de cotxes i motos pels carrers del seu barri, sense que s'hagen pres mesures per posar-hi fi. La sensació que tenen és que hi haja laxisme, com si no es tinga constància del problema, per això demanen accions.

PREGUNTA:

Quines accions i mesures ha posat en marxa el regidor per tal de garantir la seguretat viària i el descans del veïnat? Detalle la resposta.

RESPUESTA:

JESUS CARBONELL AGUILAR - CONCEJAL DELEGADO DE POLICÍA LOCAL

Respecto a las carreras en zona de Marina Sur la Policía Local de València no tiene competencia alguna en dicha demarcación, siendo competente la Policía Portuaria.

En cuanto a las carreras FUERA de la zona de Marina Sur, tal y como se indicó a la Asociación, se va a proceder a la colocación de un Radar Móvil en alguna ubicación del camino de las Moreras. Dado que dicha medida ya se adoptó en el día de ayer por la tarde, y en la medida en que apenas han transcurrido unas horas, no ha existido tiempo material para diseñar las actuaciones por la unidad de PLV responsable de la colocación del radar. En cualquier caso, y dado que el actual equipo de gobierno ha adquirido más radares fijos y móviles en tan sólo dos años que el total que la anterior corporación municipal adquirió en 8 años, la colocación de estos radares va a ser la medida a adoptar, para garantizar que en seguridad viaria en dicha zona.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422



RESPOSTA

Respecte a les carreres en zona de Marina Sud la Policia Local de València no té cap competència en esta demarcació, sent competent la Policia Portuària.

Quant a les carreres FORA de la zona de Marina Sud, tal com es va indicar a l'Associació, es procedirà a la col·locació d'un Radar Mòbil en alguna ubicació del camí de les Moreres. Atés que esta mesura ja es va adoptar en el dia d'ahir a la vesprada, i en la mesura en el fet que a penes han transcorregut unes hores, no ha existit temps material per a dissenyar les actuacions per la unitat de PLV responsable de la col·locació del radar. En qualsevol cas, i atés que l'actual equip de govern ha adquirit més radars fixos i mòbils en tan sols dos anys que el total que l'anterior corporació municipal va adquirir en 8 anys, la col·locació d'estos radars serà la mesura a adoptar, per a garantir que en seguretat viària en esta zona.

PRECS I PREGUNTES.-

El Sr. Santamaría, tras recordar los problemas de tráfico en el Palmar, ruega que se retome el estudio del asunto para buscar una solución.

El Sr. Puchades prega, després de les sentències d'un funcionari que han anat guanyat plets, que el govern deixe de gastar recursos públics en aquesta matèria i no es recórrega.

La Sra. Presidenta indica que la idea es recurrir en apelación ya que no se comparte el fallo de la sentencia y es la opinión tanto del servicio de personal como de la secretaría y de la asesoría jurídica.

Del Sr. Grezzi que pregunta si ha passat amb altres funcionaris.

La Sra. Presidenta responde que si ha sucedido con otros funcionarios.

El Sr. Grezzi exposa que va sol·licitar unes dades en la comissió de juliol i se li degué donar al setembre i ha hagut de reiterar-la, no sent això la primera vegada, per la qual cosa prega que se li de la informació completa en temps. Pregunta quants controls de velocitat i sancions s'han realitzat en Pérez Galdós entre 1 de gener de 2025 fins al 31 d'octubre de 2025, desglossats per punts i mesos.

I atés que no hi ha més assumptes a tractar, a les 12:15 hores la presidència alça la sessió, de la qual s'estén esta acta per mitjà de la incorporació de les còpies, autoritzades amb les firmes de la Sra. presidenta i del Sr. secretari, de les propostes acordades en els expedients examinats, i signen l'acta la Sra. presidenta amb mi, el secretari, que ho certifique.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECREATARI - SECRETARI GENERAL ADMON.MPAL.	JOSE ANTONIO MARTINEZ BELTRAN	17/12/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	42478658809542745074 63185021166001711755 45741422