



Id. document: 1hE7 wHpT y13i coEw 7urF rluG 2wY=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

Informe de impacto de género del Presupuesto municipal 2026.

Octubre de 2025

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



Índice

1. HISTÓRICO Y EVOLUCIÓN DEL PRESUPUESTO CON ENFOQUE DE GÉNERO EN EL AYUNTAMIENTO DE VALÈNCIA.....	3
2. MARCO NORMATIVO Y ESTRATÉGICO PARA LA INTEGRACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA PLANIFICACIÓN PRESUPUESTARIA	7
3. EL CONTEXTO: MUJERES Y HOMBRES EN LA CIUDAD DE VALÈNCIA	9
4. ANÁLISIS POR CAPÍTULO DEL PRESUPUESTO MUNICIPAL PARA EL EJERCICIO 2026.....	25
4.1. ANÁLISIS DEL CAPÍTULO 1: PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO DE VALÈNCIA.	29
4.2. ANÁLISIS DE LOS CAPÍTULOS 2-4 Y 6-7	45
4.2.1. Criterios generales para su análisis.....	45
4.2.2. Análisis de los capítulos de gasto 2 y 4.	48
4.2.3. Análisis de los capítulos de gasto 6 y 7.	57
5. RESUMEN DE RESULTADOS Y CONCLUSIONES	64
5.1. Sobre el presupuesto del capítulo 1.	64
5.2. Sobre el presupuesto de los capítulos 2 y 4.	67
5.3. Sobre el presupuesto de los capítulos 6 y 7.	68
5.4. Conclusiones y recomendaciones	69
ANEXO. DESCRIPCIONES DE LOS SERVICIOS GESTORES PARTICIPANTES.	74

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



1. HISTÓRICO Y EVOLUCIÓN DEL PRESUPUESTO CON ENFOQUE DE GÉNERO EN EL AYUNTAMIENTO DE VALÈNCIA.

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

La evaluación del impacto de género supone hacer visible que las normas, proyectos, planes y programas a través de los cuales se articulan las políticas públicas tienen un impacto diferente en mujeres y hombres y, para poder realizarla, es preciso disponer de información y datos desagregados por sexo que permitan conocer y analizar las desigualdades de partida que se pretenden eliminar y corregir, para diseñar mejor todas las actuaciones y hacer un mejor seguimiento y evaluar hasta qué punto se ha logrado cambiar la desigual situación de partida sobre la que se pretendía intervenir.

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

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

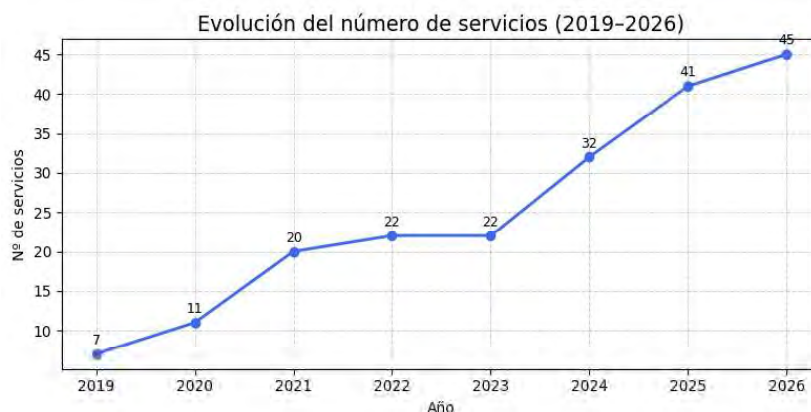
Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



2022 se analizaron ya, por tanto, los capítulos 2, 4 y 6 y participaron 22 servicios municipales. En el presupuesto para el ejercicio 2023 también participaron 22 servicios, si bien algunos de ellos fueron diferentes a los que habían participado el año anterior, y se planteó desde el servicio de Igualdad el reto de implicar a un mayor número de servicios para el análisis del presupuesto municipal de 2024, incrementando la participación a 32 servicios gestores en este último. En el presupuesto para el ejercicio 2025 ya se contó con la participación de 41 servicios gestores diferentes entre los capítulos 2, 4, 6 y 7, lo que suponía un nuevo incremento en la participación, aunque este podría haber sido superior ya que, si bien incorporaron nuevos servicios, algunos de los que participaron el año anterior no lo hicieron hecho para el presupuesto de 2025, al igual que ha ocurrido en el presupuesto para 2026 objeto de este análisis, en el que se han participado un total de 45 servicios aunque algunos que participaron en ejercicios anteriores no lo han realizado. Cabría mencionar al respecto que durante este año se ha producido mucha movilidad de personal entre los diferentes servicios gestores debido a los correspondientes procesos de estabilización del personal que se han realizado, por lo que es posible que quienes fuesen responsables de la elaboración del presupuesto en su servicio de origen no lo sean ahora en su nuevo servicio de destino, o al contrario y no contaban entonces con la formación y/o la experiencia necesarias para su elaboración con enfoque de género. También podría ocurrir que no hubiesen recibido las instrucciones expresas para realizarlo de dicha manera.

Se muestra la evolución en la participación del número de servicios gestores desde el año 2019 en la siguiente gráfica:



Y en la siguiente tabla se ha destacado en **negrita** los 45 servicios gestores -con sus respectivas áreas- que han ligado algún porcentaje de su presupuesto a Objetivos de igualdad para su presupuesto de 2026 en capítulos 2 y 4 y/o en capítulos 6 y 7:

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



Id. document: 1he7 wHpT y13i coEw 7urF rluG 2wY=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

1. ÀREA DE ALCALDÍA	Oficina Municipal de Atención a la Discapacidad (OMAD) Asesoría Jurídica Municipal Servicio Órgano de Apoyo a la Junta de Gobierno Local y al Concejal Secretario Servicio de Alcaldía Servicio de Protocolo Servicio de Comunicación Servicio de Turismo Servicio de Tecnologías de la Información y la Comunicación (SERTIC) Servicio de Proyectos Europeos Servicio de Innovación Servicio de Ciudad Inteligente y Gestión de Datos Oficina de Inversiones e Internacionalización
2. ÀREA DE HACIENDA Y TRANSPARENCIA	Servicio Económico Presupuestario Servicio de Contabilidad Servicio de Tesorería Servicio de Gestión Tributaria Específica Actividades Económicas Servicio de Gestión Tributaria Específica Catastral Servicio Inspección de Tributos y Rentas Servicio de Gestión de Emisiones y Recaudación Servicio de Coordinación Tributaria Servicio Administrativo de la Intervención General Municipal Servicio de Sociedad de la Información, Transparencia y Simplificación de Procedimientos Servicio de Registro y Población Oficina de Bienestar Animal
3. ÀREA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y EMPRENDIMIENTO	Servicio de Empleo y Formación Servicio de Emprendimiento Servicio de Personal Servicio de Salud Laboral
4. ÀREA DE RECURSOS HUMANOS Y TÉCNICOS, PATRIMONIO, PARTICIPACIÓN Y PEDANÍAS	Servicio de Arquitectura y de Servicios Centrales Técnicos Servicio de Patrimonio Servicio de Responsabilidad Patrimonial Servicio de Descentralización y Participación Ciudadana Servicio de Pedanías
5. ÀREA DE URBANISMO, VIVIENDA Y LICENCIAS	Servicio de Vivienda Servicio de Obras y Mantenimiento de Infraestructura Servicio de Planeamiento Servicio de Proyectos Urbanos Servicio de Asesoramiento Urbanístico Servicio de Gestión Urbanística Servicio de Disciplina Urbanística Servicio de Gestión de Centro Histórico Servicio de Licencias de Actividades Servicio de Licencias Urbanísticas
6. ÀREA DE SEGURIDAD Y MOVILIDAD	Servicio de Policía Local Departamento de Bomberos, Prevención, Intervención de Emergencias y Protección Civil Servicio de Movilidad Servicio de Ocupación del Dominio Público Municipal Servicio de Comercio y Mercados
7. ÀREA DE PARQUES, JARDINES Y ESPACIOS NATURALES	Servicio de Parques y Jardines Servicio de Devesa-Albufera Servicio de Playas Servicio de Agricultura
8. ÀREA DE RESIDUOS, MEJORA CLIMÁTICA Y GESTIÓN DEL AGUA	Servicio de Limpieza y Recogida de Residuos Servicio Ciclo Integral del Agua Servicio de Mejora Climática Servicio de Cementerios y Servicios Funerarios
9. ÀREA DE FAMILIA Y TRADICIONES	Servicio de Juventud e Infancia Servicio de Sanidad y Consumo Servicio de Fiestas y Tradiciones Servicio de Adicciones
10. ÀREA DE BIENESTAR SOCIAL	Servicio de Atención Especializada Servicio de Atención Primaria Servicio de Igualdad Servicio de Mayores
11. ÀREA DE CULTURA, EDUCACIÓN, DEPORTES Y FALLAS	Servicio de Normalización Lingüística Servicio de Acción Cultural Servicio de Patrimonio Histórico y Artístico Servicio de Recursos Culturales Servicio de Banda Sinfónica Servicio de Educación Servicio de Deportes Servicio de Fiestas y Tradiciones-Fallas
SERVICIO DE SECRETARÍA DEL JURADO TRIBUTARIO	
SERVICIO DE SECRETARÍA GENERAL Y DEL PLENO	

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



La Junta de Gobierno Local, en sesión celebrada el 27 de junio de 2025, aprobó las normas y plazo de elaboración del presupuesto municipal de 2026, en las que se recoge el procedimiento para la remisión de las solicitudes de presupuesto a través del Sistema Económico del Ayuntamiento de València, en adelante SEDA, así como el contenido e instrucciones para la valoración del impacto de género y el calendario para su ejecución.

Las fichas de solicitud del gasto para el año 2026 debían ser formuladas según las premisas indicadas en dicho procedimiento, en cuyo apartado IV se expresaba lo siguiente:

IV. PRESUPUESTO CON ENFOQUE DE GÉNERO

IV.1.- Servicios Municipales

En cumplimiento de lo dispuesto en la Instrucción relativa a la implantación progresiva de presupuestos municipales con enfoque de género en el Ayuntamiento de València, aprobada en virtud de Acuerdo de Junta de Gobierno Local de fecha 20 de julio de 2018, en el Proyecto de Presupuesto para el ejercicio 2026 los servicios deberán informar respecto al enfoque de género de sus aplicaciones presupuestarias.

IV.2.- Solicitudes

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

IV.3.- Elaboración del Informe del Impacto de género del Presupuesto Municipal 2026

La información registrada en SEDA será objeto de revisión y análisis por el Servicio de Igualdad y Políticas Inclusivas a efectos de la elaboración por el mismo del Informe del Impacto de género del Presupuesto Municipal 2026.

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

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

Las consultas se podrán realizar mediante correo electrónico a la dirección

jserigualtat@valencia.es

Con el fin de conseguir un mayor número de servicios gestores implicados en la elaboración de su presupuesto con enfoque de género, se realiza una formación anual específica para el personal responsable de su elaboración, aunque este año y por primera vez desde que se puso en marcha, se tuvo que suspender por no llegar al mínimo de inscripciones para poder

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



realizarse. Si bien es cierto que cada vez lo han recibido más servicios y esto se debe tener en cuenta, la mayoría de responsables de los 16 servicios con los que se contactó para informar sobre dicho curso durante el mes de mayo de 2025, alegaban que la estructura del mismo durante cuatro días seguidos dificultaba mucho su asistencia. Se ha tomado nota y para el próximo año se prevé una reestructuración horaria así como dotarlo de un carácter más práctico. Asimismo, el Servicio de Igualdad realizó un asesoramiento personalizado a los 5 servicios gestores que lo solicitaron durante el periodo de elaboración de las fichas de solicitud del gasto entre el 1 de julio y el 29 de agosto de 2025.

Para la elaboración del presente informe sobre el presupuesto municipal para el ejercicio 2026 se continuará con el análisis del capítulo 1 a través de los informes de la plantilla realizados por la Oficina de Estadística y con el análisis de los capítulos 2, 4 y 6 y 7 del gasto, a través del contenido de la valoración del impacto de género de las correspondientes fichas de solicitud que se ha volcado en la herramienta informática SEDA, con el fin de facilitar a los servicios gestores su trabajo a la hora de planificar y plasmar la información sobre su contribución a la igualdad de mujeres y hombres en su presupuestación. Se persigue obtener una información más completa y de una manera más sencilla para los servicios gestores que permita, por una parte, el incremento de su participación y por otra, la realización de un análisis más completo.

2. MARCO NORMATIVO Y ESTRATÉGICO PARA LA INTEGRACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA PLANIFICACIÓN PRESUPUESTARIA

La incorporación de la transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas y en la planificación presupuestaria constituye un elemento esencial para garantizar una gestión más justa, eficaz y equitativa de los recursos públicos. Este enfoque implica analizar, desde las fases iniciales de elaboración de los presupuestos, el impacto que las decisiones pueden tener sobre mujeres y hombres, permitiendo reorientar las actuaciones hacia resultados más equilibrados.

El análisis presupuestario con perspectiva de género visibiliza los efectos diferenciados que las políticas de gasto e ingreso generan en mujeres y hombres, promoviendo un uso más eficiente de los fondos públicos y reforzando los principios de transparencia, participación y rendición de cuentas.

A nivel internacional, esta estrategia se alinea con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 de Igualdad de género de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas; con las recomendaciones del Fondo Monetario Internacional (FMI) y con la Estrategia Europea para

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



la Igualdad de Género 2020–2025, que refuerzan el compromiso de los Estados y las instituciones con la integración de la perspectiva de género en todas las fases de la gestión presupuestaria.

En el ámbito estatal, este compromiso se encuentra recogido en la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, que establece la obligatoriedad de acompañar los presupuestos públicos con un informe de impacto de género. Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 15, dispone que el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos, debiendo integrarse activamente en la adopción y ejecución de las disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas y en el desarrollo de todas sus actividades.

En el ámbito autonómico, la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres, establece en su artículo 4 que los poderes públicos valencianos adoptarán medidas para modificar los patrones socioculturales de conducta basados en estereotipos de género, y en su artículo 4 bis determina que todos los proyectos normativos deberán incorporar un informe de impacto de género desde el inicio de su tramitación.

En coherencia con este marco normativo, el Ayuntamiento de València aprobó, mediante acuerdo de Pleno de fecha 27 de septiembre de 2018, el Plan Marco de Igualdad entre Mujeres y Hombres, con el objetivo de avanzar hacia la igualdad real y efectiva entre ambos sexos e incorporar progresivamente el enfoque de género en la gestión municipal. Asimismo, mediante acuerdo de Junta de Gobierno Local de fecha 20 de julio de 2018, se aprobó la Instrucción relativa a la implantación en el Ayuntamiento de València de presupuestos municipales con enfoque de género, por la que los servicios municipales deben valorar la incorporación del enfoque de género en sus aplicaciones presupuestarias.

Para coordinar e impulsar este proceso, en la Junta de Gobierno Local celebrada el 4 de noviembre de 2019 se aprobó la creación de la Comisión Impulsora para la Incorporación Progresiva del Enfoque de Género en los Presupuestos Municipales, integrada por personal del Área de Igualdad y del Área de Hacienda. Esta comisión tiene la función de estructurar, coordinar y evaluar el proceso de incorporación del enfoque de género en el presupuesto municipal, realizando un seguimiento anual de los avances y proponiendo actuaciones de mejora, en su caso.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



Estas actuaciones consolidan el compromiso del Ayuntamiento de València con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, situando la presupuestación con enfoque de género como una herramienta estratégica para la planificación, ejecución y evaluación de las políticas públicas municipales, contribuyendo de manera decisiva a la construcción de una sociedad más justa e igualitaria.

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

El presupuesto municipal es el instrumento económico de planificación y de gestión con el que cuenta la corporación para plasmar su prioridad política y hacer frente a las necesidades, problemáticas, demandas e intereses de la población, por lo que es necesario conocer y destacar algunos datos sobre esta población desagregados por sexo. Esta información permite detectar las posibles desigualdades y situaciones diferenciales de mujeres y hombres en distintos ámbitos, que obligarían a la administración local a llevar a cabo actuaciones para subsanarlas, en caso de ser necesario.

Con esta finalidad, a continuación se aportan y comentan algunos datos estadísticos, obtenidos de la Oficina de Estadística Municipal, especialmente del Padrón Municipal de Habitantes a fecha de 1 de enero de 2025, así como de otros portales estadísticos de instituciones y organismos públicos.

Este epígrafe se ha dividido en cinco apartados que permiten conocer las características de la población según sexo que se han considerado más importantes, así como por otro lado aportan información sobre cuestiones que permiten detectar desigualdades entre mujeres y hombres sobre las que resulta prioritario intervenir.

Los apartados mencionados son los siguientes: estructura de la población, formación y actividad laboral, hojas familiares, envejecimiento de la población y violencia de género.

3.1 ESTRUCTURA DE LA POBLACIÓN

-Población según sexo

A 1 de enero de 2025, en la ciudad de Valencia están censadas 844.424 personas, 13.923 más que en la misma fecha del año pasado. El 52.43% de estas personas son mujeres (442.750) y el 47.56% son hombres (401.674).

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



En la siguiente tabla se observa de qué manera se distribuye esta población según sexo en los diferentes distritos de la ciudad.

Población según sexo por distrito:

	Total	Homes	Dones
València	844.424	401.674	442.750
1. Ciutat Vella	30.510	14.534	15.976
2. l'Eixample	45.236	20.868	24.368
3. Extramurs	51.375	23.767	27.608
4. Campanar	41.713	19.717	21.996
5. la Saïdia	48.791	22.823	25.968
6. el Pla del Real	31.206	14.352	16.854
7. l'Olivereta	52.319	24.882	27.437
8. Patraix	60.087	28.372	31.715
9. Jesús	54.305	26.132	28.173
10. Quatre Carreres	83.333	39.987	43.346
11. Pobles Marítims	57.715	27.727	29.988
12. Camins al Grau	67.939	32.536	35.403
13. Algirós	36.632	17.296	19.336
14. Benimaclet	28.716	13.298	15.418
15. Rascanya	58.079	28.505	29.574
16. Benicalap	50.967	24.615	26.352
17. Pobles del Nord	7.180	3.527	3.653
18. Pobles de l'Oest	15.589	7.542	8.047
19. Pobles del Sud	22.732	11.194	11.538

Fuente: Padrón Municipal de Habitantes a 1 de enero de 2025.

-Población según sexo y edad

La edad media de la población es de 44.8 años. En el caso de las mujeres esta cifra aumenta hasta los 46.4 años, y cuando se trata de los hombres disminuye hasta los 43 años.

Por tramos quinquenales de edad, en los primeros estadios la proporción de varones supera ligeramente a la de mujeres, si bien según se va incrementando la edad la proporción de mujeres comienza a superar a la de hombres. Resulta muy significativo el aumento de número de mujeres a partir de los 65 años. Esta tendencia se observa en la siguiente tabla, así como en el gráfico de pirámide población que se aporta a continuación.

Signat electrònicament per:

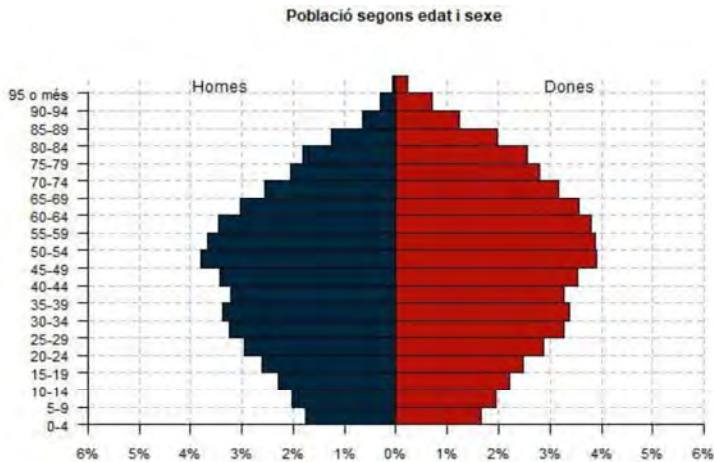
Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



Población por edades quinquenales y sexo:

		Total	Homes		Dones	
València	844.424	100,0%	401.674	47,6%	442.750	52,4%
0-4	28.665	3,4%	14.789	1,8%	13.876	1,6%
5-9	33.557	4,0%	17.177	2,0%	16.380	1,9%
10-14	37.933	4,5%	19.368	2,3%	18.565	2,2%
15-19	43.043	5,1%	22.111	2,6%	20.932	2,5%
20-24	49.174	5,8%	24.848	2,9%	24.326	2,9%
25-29	55.029	6,5%	27.409	3,2%	27.620	3,3%
30-34	56.905	6,7%	28.416	3,4%	28.489	3,4%
35-39	54.801	6,5%	27.210	3,2%	27.591	3,3%
40-44	58.820	7,0%	28.862	3,4%	29.958	3,5%
45-49	65.198	7,7%	32.151	3,8%	33.047	3,9%
50-54	63.690	7,5%	30.963	3,7%	32.727	3,9%
55-59	61.214	7,2%	29.097	3,4%	32.117	3,8%
60-64	55.771	6,6%	25.629	3,0%	30.142	3,6%
65-69	48.308	5,7%	21.639	2,6%	26.669	3,2%
70-74	41.120	4,9%	17.433	2,1%	23.687	2,8%
75-79	36.890	4,4%	15.275	1,8%	21.615	2,6%
80-84	27.271	3,2%	10.705	1,3%	16.566	2,0%
85-89	15.934	1,9%	5.514	0,7%	10.420	1,2%
90-94	8.487	1,0%	2.474	0,3%	6.013	0,7%
95 i més	2.614	0,3%	604	0,1%	2.010	0,2%

Fuente: Padrón Municipal de Habitantes a 1 de enero de 2025.



Pirámide poblacional:

Fuente: Padrón Municipal de Habitantes a 1 de enero de 2025.

Signat electrònicament per:

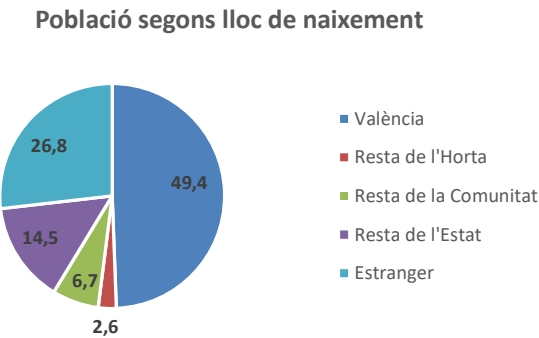
Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



-Población extranjera según sexo

En relación a la procedencia de la población municipal, cabe destacar que casi un 50% proviene de la provincia de València, mientras que un 26,8% ha nacido en un país extranjero, como se observa en el siguiente gráfico.

Población según lugar de nacimiento:



Fuente: elaboración propia a partir de Padrón Municipal de Habitantes a 1 de enero de 2025.

Del total de 226.323 personas nacidas en un país extranjero que residen en València, el 52,12% son mujeres (117.968) y el 47,87% (108.355) son hombres. Se trata de porcentajes muy similares a los registrados el año anterior.

Población según lugar de nacimiento, edad y sexo (en miles):

		Total	0-9	10-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80-89	90 i més
València		844.424	62.222	80.976	104.203	111.706	124.018	124.904	104.079	78.010	43.205	11.101
Total		417.232	48.597	57.989	49.253	43.982	59.473	62.621	45.502	30.121	15.973	3.721
València	Homes	204.149	25.005	29.793	25.410	22.845	29.876	30.086	21.256	12.827	6.031	1.020
	Dones	213.083	23.592	28.196	23.843	21.137	29.597	32.535	24.246	17.294	9.942	2.701
Total		21.926	1.398	2.180	1.803	1.302	1.591	4.271	4.520	2.840	1.624	397
Resta de l'Horta	Homes	10.501	731	1.075	898	633	834	2.212	2.132	1.235	646	105
	Dones	11.425	667	1.105	905	669	757	2.059	2.388	1.605	978	292
Total		56.553	938	2.062	3.588	5.255	6.699	8.460	10.249	10.781	6.627	1.894
Resta de la Comunitat	Homes	24.861	488	1.063	1.662	2.476	3.190	3.967	4.492	4.567	2.461	495
	Dones	31.692	450	999	1.926	2.779	3.509	4.493	5.757	6.214	4.166	1.399
Total		122.390	1.519	2.463	5.310	8.693	11.375	17.566	26.306	27.365	17.028	4.765
Resta de l'Estat	Homes	53.808	798	1.207	2.478	4.320	5.748	8.499	11.746	11.301	6.358	1.353
	Dones	68.582	721	1.256	2.832	4.373	5.627	9.067	14.560	16.064	10.670	3.412
Total		226.323	9.770	16.282	44.249	52.474	44.880	31.986	17.502	6.903	1.953	324
Estranger	Homes	108.355	4.944	8.341	21.809	25.352	21.365	15.296	7.642	2.778	723	105
	Dones	117.968	4.826	7.941	22.440	27.122	23.515	16.690	9.860	4.125	1.230	219

Fuente: Padrón Municipal de Habitantes a 1 de enero de 2025.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



Mujeres nacidas en el extranjero según continente de nacimiento y edad (en miles):

	Total	0-9	10-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80-89	90 i més
Total	117.968	4.826	7.941	22.440	27.122	23.515	16.690	9.860	4.125	1.230	219
Europa	30.345	1.886	1.910	5.193	7.323	5.739	4.290	2.574	1.021	344	65
Àfrica	6.294	164	422	1.214	1.137	1.385	803	571	383	170	45
América del Norte	3.394	282	348	824	638	477	354	276	165	30	0
América Central	9.970	237	765	2.183	2.648	1.879	1.148	675	304	106	25
América del Sur	57.713	1.777	3.395	11.080	13.092	11.828	8.724	5.152	2.037	551	77
Asia	10.106	466	1.086	1.920	2.252	2.179	1.350	605	212	29	7
Oceania	146	14	15	26	32	28	21	7	3	0	0

Fuente: elaboración propia a partir de datos de Padrón Municipal de Habitantes a 1 de enero de 2025.

Hombres nacidos en el extranjero según continente de nacimiento y edad (en miles):

	Total	0-9	10-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80-89	90 i més
Total	108.355	4.944	8.341	21.809	25.352	21.365	15.296	7.642	2.778	723	105
Europa	27.251	1954	2.062	3.895	6.390	5566	4.340	2115	679	213	37
Àfrica	10.988	163	599	2.579	2.123	2.356	1.839	846	356	109	18
América del Norte	2.873	279	340	478	487	427	360	307	165	28	2
América Central	5.998	267	707	1415	1494	895	615	374	175	46	10
América del Sur	47.171	1.747	3.378	10.282	11.772	9.165	6.266	3.167	1.095	266	33
Asia	13.900	514	1.241	3.138	3.052	2.928	1.848	814	302	58	5
Oceania	174	20	14	22	34	28	28	19	6	3	0

Fuente: elaboración propia a partir de datos de Padrón Municipal de Habitantes a 1 de enero de 2025.

Si se observan las diferentes características de esta población según sexo, continente de nacimiento y edad, cabe destacar que el 48.92% de las mujeres (57.713) ha nacido en América del Sur, siendo la franja mayoritaria de edad entre ellas la que va de los 30 a los 39 años. A continuación, se encuentra un 25.72% de mujeres nacidas en Europa (30.345), cuya franja mayoritaria de edad es igual a la anterior. Por último, a bastante distancia de las anteriores, un 8.56% de mujeres (10.106) han nacido en Asia, con franja mayoritaria de edad situada igualmente entre los 30 y los 39 años.

En cuanto a los hombres, también el continente mayoritario de nacimiento es América del Sur, lugar del que procede el 43.53% del total (47.171), y en su caso la franja mayoritaria de edad se sitúa entre los 20 y los 29 años. Como ya ocurre con las mujeres, a continuación se encuentra la población nacida en otro país europeo, con un 25.15% del total (27.251), cuya franja mayoritaria de edad es superior y se sitúa entre los 40 y los 49 años. De nuevo, con una presencia numéricamente inferior, aparece el 12.82% de hombres nacidos en Asia (13.900), con franja mayoritaria de edad entre los 20 y los 29 años.

2. FORMACIÓN Y ACTIVIDAD LABORAL

13

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



-Población según titulación, edad y sexo

En cuanto al nivel formativo de la población según edad y sexo, en primer lugar se observa que el número de mujeres que no saben ni leer ni escribir casi triplica el de hombres que se encuentran en esta misma situación: 73.97% mujeres (631) frente a 26.02% hombres (222). Se detecta así una mayor incidencia del analfabetismo entre las mujeres, especialmente presente en aquellas que se sitúan en franjas superiores de edad.

Continuando con las titulaciones inferiores, es importante señalar que más mujeres que hombres cuentan con una titulación inferior al graduado escolar, si bien aquí la diferencia es menos acusada, ya que esta población está formada por un 44% de mujeres (54.632) frente a un 56% de hombres (42.943).

La proporción más equilibrada entre sexos se encuentra en la población que cuenta con el graduado escolar, donde las mujeres solo superan ligeramente a los hombres: 50.02% de mujeres (101.814) y 49.08% de hombres (98.152).

Por último, a pesar de la mayor presencia de mujeres en niveles inferiores de formación, cabe destacar que también existe un número mayor al de los hombres cuando se trata de titulaciones superiores como bachillerato, formación profesional o equivalentes, estando formada esta población por 53.43% de mujeres (224.752) y 46.57% (195.974) de hombres. En la siguiente tabla pueden observarse las diferencias descritas.

Población de 18 años y más según titulación, edad y sexo:

		Total	18-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-74	75-84	>=85
Total		719.120	67.068	111.934	113.621	128.888	116.985	89.428	64.161	27.035
Total		853	32	56	32	32	32	28	16	625
No sap llegir ni escriure	Homes	222	27	39	16	17	10	6	8	99
	Dones	631	5	17	16	15	22	22	8	526
Total		97.575	6.100	6.660	7.575	9.586	11.950	17.790	23.462	14.452
Titulació inferior a graduat escolar	Homes	42.943	3.848	4.494	4.620	5.585	5.886	6.954	7.715	3.841
	Dones	54.632	2.252	2.166	2.955	4.001	6.064	10.836	15.747	10.611
Total		199.966	23.797	23.064	28.003	34.305	36.723	28.077	19.530	6.467
Graduat escolar o equivalent	Homes	98.152	13.188	13.461	15.114	18.388	17.239	11.333	7.364	2.065
	Dones	101.814	10.609	9.603	12.889	15.917	19.484	16.744	12.166	4.402
Total		420.726	37.139	82.154	78.011	84.965	68.280	43.533	21.153	5.491
Batxiller, Formació Professional de Segon Grau o Títols equivalents o superiors	Homes	195.974	16.847	37.831	36.322	39.124	31.591	20.779	10.893	2.587
	Dones	224.752	20.292	44.323	41.689	45.841	36.689	22.754	10.260	2.904

Fuente: Padrón Municipal de Habitantes a 1 de enero de 2025

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



-Población activa y ocupada según sexo

Entre la población ocupada cabe destacar que el número de hombres tiende a ser mucho mayor que el de mujeres. Así ocurre en todos los trimestres del año, desde finales de 2023 hasta finales de 2024, con una única excepción, como es el último trimestre de 2023.

En las siguientes tablas se puede observar la variación trimestral de la población ocupada y activa según sexo.

Evolución de la población ocupada según sexo (en miles):

		Total	Dones	Homes
2023	Quart trimestre	370,8	187,4	183,4
2024	Primer trimestre	383,1	181,3	201,8
	Segon trimestre	396,5	188,9	207,6
	Tercer trimestre	409,7	194,0	215,7
	Quart trimestre	392,4	190,2	202,2

Fuente: Dirección General de Economía, Emprendimiento y Cooperativismo. Para datos anteriores a 2015, Instituto Nacional de Estadística (INE), consultado en Datos estadísticos de la ciudad de València núm.2, abril-junio de 2025, de la Oficina Municipal de Estadística.

Evolución de la población activa según sexo (en miles):

		Total	Dones	Homes
2023	Quart trimestre	416,3	209,8	206,5
2024	Primer trimestre	433,9	207,9	225,9
	Segon trimestre	442,6	215,5	227,2
	Tercer trimestre	454,5	216,0	238,5
	Quart trimestre	436,8	215,5	221,3

Fuente: Dirección General de Economía, Emprendimiento y Cooperativismo. Para datos anteriores a 2015, Instituto Nacional de Estadística (INE), consultado en Datos estadísticos de la ciudad de València núm.2, abril-junio de 2025, de la Oficina Municipal de Estadística.

La tasa de actividad según sexo confirma la tendencia anterior: a lo largo de los diferentes trimestres de año, la tasa de actividad femenina siempre es inferior a la masculina, llegando a encontrarse una diferencia máxima de casi trece puntos porcentuales.

No obstante, y a diferencia de lo que ocurría en años anteriores, entre el último trimestre de 2023 y los últimos meses de 2024, la tasa de actividad femenina ha aumentado ligeramente, pasando de los 56,1 a los 56,7 puntos.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



Si se analiza esta tasa según sexo y edad, se observa que en todas las edades la actividad es más alta entre los hombres que entre las mujeres, y esta diferencia entre sexos es más acusada entre los 25 y los 29 años, así como a partir de los 55 años.

Las siguientes tablas permiten comprobar los datos anteriores.

Tasa de actividad según sexo:

		Total	Dones	Homes
2023	Quart trimestre	59,7	56,1	63,9
2024	Primer trimestre	61,1	55,0	67,9
	Segon trimestre	61,6	56,5	67,4
	Tercer trimestre	61,0	55,0	67,7
	Quart trimestre	61,0	56,7	65,8

Fuente: Dirección General de Economía, Emprendimiento y Cooperativismo. Para datos anteriores a 2015, Instituto Nacional de Estadística (INE), consultado en Datos estadísticos de la ciudad de València núm.2, abril-junio de 2025, de la Oficina Municipal de Estadística.

Tasa de actividad según edad y sexo:

	Total	Dones	Homes
De 16 a 24 anys de edat	38,6	38,1	39,2
De 25 a 29 anys de edat	88,2	85,8	91,3
De 30 a 54 anys de edat	88,7	87,0	90,4
De 55 i més anys	33,0	28,2	39,1
Total	61,0	56,7	65,8

Fuente: Dirección General de Economía, Emprendimiento y Cooperativismo. Para datos anteriores a 2015, Instituto Nacional de Estadística (INE), consultado en Datos estadísticos de la ciudad de València núm.2, abril-junio de 2025, de la Oficina Municipal de Estadística.

-Evolución de la población parada según sexo; tasa de paro y empleo

En relación a la población parada, al contrario de lo que ocurría en años anteriores, cuando se detectaba un aumento de esta población en ambos sexos, entre el último trimestre de 2023 y finales de 2024 se ha detectado un aumento del paro femenino y una disminución del masculino. Actualmente, la tasa de paro entre las mujeres ha crecido hasta los 11.7 puntos y entre los hombres se ha reducido hasta llegar a los 8.7 puntos.

Si se tiene en cuenta la edad, se observa que el paro afecta en mayor medida a la población más joven de ambos sexos. Resulta especialmente relevante que la diferencia entre tasas según sexo sea más acusada (10.1 entre las mujeres y solo 5.6 entre los hombres) en la franja de edad que va de los 30 a los 54 años, pero sea mucho más

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



equilibrada en la franja de edad anterior, entre los 25 y los 29 años edad. Este hecho puede relacionarse fácilmente con el freno que todavía hoy en día supone la maternidad y la crianza en la vida laboral de las mujeres.

En las siguientes tablas pueden comprobarse estas diferencias.

Evolución de la población parada según sexo (en miles):

		Total	Dones	Homes
2023	Quart trimestre	45,5	22,4	23,1
2024	Primer trimestre	50,8	26,7	24,1
	Segon trimestre	46,1	26,6	19,5
	Tercer trimestre	44,8	22,0	22,8
	Quart trimestre	44,4	25,2	19,2

Fuente: Dirección General de Economía, Emprendimiento y Cooperativismo. Para datos anteriores a 2015, Instituto Nacional de Estadística (INE), consultado en Datos estadísticos de la ciudad de València núm.2, abril-junio de 2025, de la Oficina Municipal de Estadística.

Evolución de la tasa de paro según sexo:

		Total	Dones	Homes
2023	Quart trimestre	10,9	10,7	11,2
2024	Primer trimestre	11,7	12,8	10,7
	Segon trimestre	10,4	12,3	8,6
	Tercer trimestre	9,9	10,2	9,6
	Quart trimestre	10,2	11,7	8,7

Fuente: Dirección General de Economía, Emprendimiento y Cooperativismo. Para datos anteriores a 2015, Instituto Nacional de Estadística (INE), consultado en Datos estadísticos de la ciudad de València núm.2, abril-junio de 2025, de la Oficina Municipal de Estadística.

Evolución de la tasa de paro según sexo y edad:

	Total	Dones	Homes
De 16 a 24 anys de edat	23,1	21,5	25,0
De 25 a 29 anys de edat	18,9	19,5	18,7
De 30 a 54 anys de edat	7,8	10,1	5,6
De 55 i més anys	8,6	8,8	8,4
Total	10,2	11,7	8,7

Fuente: Dirección General de Economía, Emprendimiento y Cooperativismo. Para datos anteriores a 2015, Instituto Nacional de Estadística (INE), consultado en Datos estadísticos de la ciudad de València núm.2, abril-junio de 2025, de la Oficina Municipal de Estadística.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



A consecuencia de las cifras anteriores, la tasa de empleo femenina siempre es inferior a la masculina. Además, respecto al año anterior, en el caso de las mujeres esta tasa se ha mantenido igual, en los 50.1 puntos, mientras que en el de los hombres ha aumentado en más de tres puntos, situándose en los 60.2.

Una excepción se encuentra en el caso de las mujeres más jóvenes, aquellas que se sitúan en la franja de edad que va de los 16 a los 24 años, entre las que se detecta una tasa de empleo ligeramente superior a la de los varones de su misma edad, algo que ya ocurría en años anteriores.

Evolución de la tasa de empleo según sexo:

		Total	Dones	Homes
2023	Quart trimestre	53,2	50,1	56,8
2024	Primer trimestre	53,9	48,0	60,7
	Segon trimestre	55,2	49,5	61,6
	Tercer trimestre	55,0	49,4	61,2
	Quart trimestre	54,8	50,1	60,2

Fuente: Dirección General de Economía, Emprendimiento y Cooperativismo. Para datos anteriores a 2015, Instituto Nacional de Estadística (INE), consultado en Datos estadísticos de la ciudad de València núm.2, abril-junio de 2025, de la Oficina Municipal de Estadística.

Tasa de empleo según edad y sexo:

	Total	Dones	Homes
De 16 a 24 anys de edat	29,7	29,9	29,4
De 25 a 29 anys de edat	71,3	69,1	74,2
De 30 a 54 anys de edat	81,8	78,2	85,4
De 55 i més anys	30,2	25,7	35,8
Total	54,8	50,1	60,2

Fuente: Dirección General de Economía, Emprendimiento y Cooperativismo. Para datos anteriores a 2015, Instituto Nacional de Estadística (INE), consultado en Datos estadísticos de la ciudad de València núm.2, abril-junio de 2025, de la Oficina Municipal de Estadística.

-Población según relación con la actividad económica y sexo

A modo de resumen, es importante señalar que las mujeres se encuentran todavía en una situación de inferioridad respecto a los hombres en lo que al empleo se refiere. En este sentido, entre la población activa y ocupada se encuentra un número superior de hombres, quienes también buscan en mayor medida incorporarse al mercado laboral así

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



como permanecen en él más fácilmente, siendo éste abandonado en mayor medida por las mujeres.

En la siguiente tabla se observan algunos datos al respecto.

Población de 16 años y más según relación con la actividad económica y sexo (en miles, a último trimestre de 2024):

	Total	Dones	Homes
Població de 16 anys i més (en milers)	715,9	379,9	336,1
Població activa (en milers)	436,8	215,5	221,3
Població ocupada (en milers)	392,4	190,2	202,2
Població desocupada (en milers)	44,4	25,2	19,2
Població desocupada que busca el seu primer treball (en milers)	3,3	1,6	1,7
Població desocupada que ha treballat abans (en milers)	41,0	23,6	17,5
Població inactiva (en milers)	279,1	164,4	114,7

Fuente: Dirección General de Economía, Emprendimiento y Cooperativismo. Para datos anteriores a 2015, Instituto Nacional de Estadística (INE), consultado en Datos estadísticos de la ciudad de València núm.2, abril-junio de 2025, de la Oficina Municipal de Estadística.

-Salario medio y brecha salarial según sexo

Las situaciones desiguales según sexo descritas anteriormente afectan a los ingresos recibidos por mujeres y hombres. En este sentido, es importante señalar que a fecha de 2021, las mujeres en la Comunidad Valenciana cobraban de media un 20.20% menos que los hombres, o dicho de otra manera, un 80% del salario medio de los hombres.

En el siguiente gráfico puede observarse la evolución de estas cifras durante los últimos años.

	total Espanya			Comunitat Valenciana		
	homes	dones	bretxa salarial	homes	dones	bretxa salarial
2009	25.001,10	19.502,00	-22,00%	22.951,60	17.426,70	-24,10%
2012	25.682,10	19.537,30	-23,90%	24.289,20	17.870,90	-26,40%
2015	25.992,80	20.051,60	-22,90%	23.919,10	17.811,40	-25,50%
2018	26.738,20	21.011,90	-21,40%	24.537,10	19.235,70	-21,60%
2019	26.934,40	21.682,00	-19,50%	24.499,50	19.314,60	-21,20%
2020	27.642,50	22.467,50	-18,70%	25.239,00	20.165,70	-20,10%
2021	28.388,70	23.176,00	-18,40%	25.914,90	20.670,50	-20,20%

Fuente: elaboración propia a partir de los datos consultados en la publicación “Dones a la ciutat de València, 2024” de l’Oficina d’Estadística de l’Ajuntament de València.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



3. HOJAS FAMILIARES

En el municipio hay registradas un total de 360.539 hojas familiares, de las que un 35.7% corresponden a hogares unipersonales, mientras que un 27.4% constituyen hogares formados por dos personas y un 17.5% por tres personas.

Si se analiza la composición no solo según tamaño, sino también teniendo en cuenta el sexo de las personas y el número de menores que conviven, se encuentran diferencias importantes entre mujeres y hombres. En comparación con los varones, existe un número muy superior de mujeres que conviven a solas con menores de 16 años a su cargo.

Las cifras al respecto muestran que existe un total de 6.482 mujeres que conviven a solas con uno o más menores de 16 años, frente a 1.278 hombres que se encuentran en la misma situación, es decir: del total de hogares monoparentales, en un 83.53% de los casos, la persona adulta a cargo de la familia es una mujer.

Resulta relevante que la cifra de mujeres aumenta y la de hombres disminuye según encuentran más menores a cargo. En este sentido, el 83,49% (2.574) de los hogares en los que conviven dos menores se encuentra a una mujer sola, y solo en el 16.51% (509) hay un hombre al frente de la familia. Cuando se trata de tres menores, se encuentra un 87,63% de mujeres (326) y un 12,37% de hombres (46).

Además, esta diferencia se vuelve más acusada cuando la edad de las personas menores a cargo disminuye. Los datos muestran que cuando se trata de menores de 5 años, la convivencia se produce con una mujer en un 87.76% de los casos.

Estos datos, que se mantienen bastante estables respecto a años anteriores, pueden consultarse en las tablas que aparecen a continuación.

-Número de hojas familiares según tamaño:

	Fulls familiars	%
Total	360.539	100,0%
1	128.784	35,7%
2	98.870	27,4%
3	63.145	17,5%
4	46.354	12,9%
5	14.055	3,9%
6	5.087	1,4%
7	2.162	0,6%
8	1.023	0,3%
9	517	0,1%
>=10	542	0,2%

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



Fuente: Padrón Municipal de Habitantes a 1 de enero de 2025.

-Número de hojas familiares con personas adultas según sexo y número de menores de 16 años que conviven:

	Total	Un home adult	Una dona adulta	Dos o més adults
Total	360.463	57.253	84.213	218.997
0	288.831	55.420	74.831	158.580
1	42.507	1.278	6.482	34.747
2	23.898	509	2.574	20.815
3 i més	5.227	46	326	4.855

Fuente: Padrón Municipal de Habitantes a 1 de enero de 2025.

-Número de hojas familiares con personas adultas según sexo y número de menores de 10 años que conviven:

	Total	Un home adult	Una dona adulta	Dos o més adults
Total	360.463	57.253	84.213	218.997
0	315.137	56.331	78.835	179.971
1	31.369	744	4.282	26.343
2	11.961	170	1.006	10.785
3 i més	1.996	8	90	1.898

Fuente: Padrón Municipal de Habitantes a 1 de enero de 2025.

-Número de hojas familiares con personas adultas según sexo y número de menores de 5 años que conviven:

	Total	Un home adult	Una dona adulta	Dos o més adults
Total	360.463	57.253	84.213	218.997
0	336.414	56.907	81.709	197.798
1	20.066	311	2.230	17.525
2	3.646	32	266	3.348
3 i més	337	3	8	326

Fuente: Padrón Municipal de Habitantes a 1 de enero de 2025.

Este es el marco en el que se sitúan las familias monoparentales, formadas por un solo progenitor o progenitora que constituye el único sustento de la familia. En base a las cifras mostradas, es posible afirmar que este tipo de hogares está formado en la mayoría de casos por una mujer adulta.

Así lo demuestran otros datos disponibles, como los aportados por el Instituto Nacional de Estadística a 1 de enero de 2020, que indican que de los 1944.8 hogares de este tipo que existen en España, el 81,3% (1.582,1) están formados por una mujer y solo el 18.7% (362,7) por un hombre.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



4. ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN

En el municipio hay censadas 180.624 personas de más de 65 años, de las que un 59,1% son mujeres (106.908) y un 40,9% son hombres (73.644).

Se trata de un importante contingente poblacional, ya que supone el 21,40% de la población total de la ciudad. Dentro de este porcentaje, un 12,70% corresponde a mujeres y un 8,90% a hombres. Estas cifras se relacionan con la mayor esperanza de vida constatada entre las mujeres.

Por ello, resulta posible afirmar que entre la población que se encuentra en la conocida como tercera edad, las mujeres constituyen la parte más importante y, a consecuencia de esto, algunas de las problemáticas frecuentemente asociadas a esta edad, como es el caso de la dependencia o de la soledad no deseada, afectan en mayor medida a mujeres que a hombres.

-Población de más de 65 años según sexo:

total	180.624
mujeres	106.908
hombres	73.644

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Padrón Municipal de Habitantes a 1 de enero de 2025.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Padrón Municipal de Habitantes a 1 de enero de 2025.

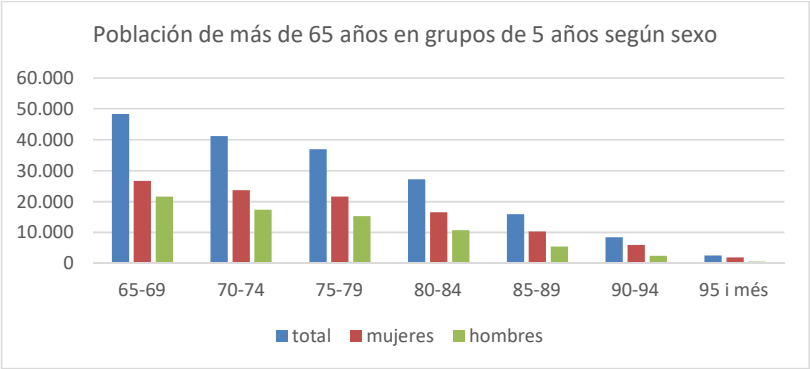
-Población de más de 65 años en grupos de 5 años según sexo:

	65-69	70-74	75-79	80-84	85-89	90-94	95 i més
total	48.308	41.120	36.890	27.271	15.934	8.487	2.614
mujeres	26.669	23.687	21.615	16.566	10.420	6.013	2.010
hombres	21.639	17.433	15.275	10.705	5.514	2.474	604

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Padrón Municipal de Habitantes a 1 de enero de 2025.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Padrón Municipal de Habitantes a 1 de enero de 2024.

5. VIOLENCIA DE GÉNERO

Según el boletín estadístico mensual publicado por la Delegación del gobierno contra la violencia de género, del Ministerio de Igualdad, a fecha de 31 de agosto de 2025, desde que en 2003 se inició el registro en España se han cometido 1.327 feminicidios. De los asesinatos anteriores, el 12,35% (164) se han producido en la Comunidad Valenciana y el 5,27% (70) en la provincia de Valencia. A consecuencia de ello, 485 menores han quedado en situación de orfandad, el 11,54% (56) en la Comunidad Valenciana y el 4,74% (23) en la provincia de Valencia.

A pesar de la gravedad de las cifras anteriores, los feminicidios solo muestran una pequeña parte, la más visible, de la violencia contras las mujeres. Las estadísticas del Consejo del Poder Judicial arrojan luz acerca de las denuncias interpuestas por violencia de género en todas sus formas, desde la violencia física, incluyendo la sexual, a la psicológica, así como las órdenes de protección dictadas y el número de víctimas.

Según el Informe trimestral sobre violencia de género del Observatorio contra la violencia doméstica y de género del Consejo del Poder Judicial para el segundo trimestre de 2025, las denuncias interpuestas por este delito, solo en los juzgados de violencia sobre la mujer, ascendieron a 51.897 en toda España, registrándose así 5.998 denuncias más que el año pasado.

Estas denuncias se interpusieron en un 69,84% de los casos por parte de la víctima tras la realización de un atestado policial, un 17,08% de las veces a través de intervención policial directa y en un 7,14% de las ocasiones después de la recepción en juzgados de un parte de lesiones. A consecuencia de ello, se incoaron 10.588 órdenes de protección, de las que se adoptó el 66,37% (7.028).

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



En cuanto a la provincia de Valencia, en el periodo de tiempo mencionado se interpusieron 6.982 denuncias por violencia de género, 3.784 más que el año pasado, cifra que supone el 13,45% de todas las denuncias a nivel estatal. A raíz de estas denuncias, se incoaron en la provincia 1.250 órdenes de protección, el 11,80% de las incoadas en toda España, y de estas se adoptó el 74%. Estas cifras permiten calcular una tasa de 19,2 órdenes de protección por cada 100 víctimas de violencia de género.

Al mismo tiempo, el Consejo del Poder Judicial estima una tasa de 24,0 víctimas de violencia de género por cada 10.000 mujeres en la provincia. Se trata de una de las cifras más altas de esta tasa a nivel estatal, por encima de la media española de 19,2 y solo por detrás de Canarias (33,7) y Baleares (27,6). En la siguiente tabla se muestra un resumen de los datos anteriores.

2º trimestre de 2025	España	Provincia de Valencia
Nº de denuncias	51.897	6.982 (13,45%)
Nº de órdenes de protección incoadas	10.588	1.250 (11,80%)
Órdenes de protección por cada 100 víctimas	22,0	19,2
Tasa víctimas de violencia de género por cada 10.000 mujeres	19,2	24,0

Fuente: elaboración propia a partir del Informe trimestral sobre violencia de género del Observatorio contra la violencia doméstica y de género del Consejo del Poder Judicial para el segundo trimestre de 2025.

Según el informe anual de 2024 de la red de Centros Mujer de la Generalitat Valenciana, durante el año indicado se atendió a 9.253 mujeres a causa de situaciones de malos tratos físicos y/o psíquicos, agresión sexual, acoso sexual, trata de mujeres, explotación sexual y matrimonio forzado, de las que el 41,75% (3.864) fueron atendidas por primera vez. Se detecta de esta manera un incremento de 619 mujeres respecto al año anterior. Desde esta red de centros se ha realizado un total de 41.170 atenciones.

En cuanto a la procedencia territorial de las mujeres atendidas por primera vez, es importante señalar que el 42,9% procede de Valencia, en concreto el 30,8% (1.191) de la provincia y un 12,1% (466) del municipio de Valencia. Se trata de cifras muy similares a las obtenidas el año pasado. En la siguiente tabla se resumen los datos comentados.

Año 2024	Comunidad Valenciana	Provincia de Valencia	Ciudad de Valencia
Red de Centros Mujer de la Generalitat Valenciana			
Nº de atenciones	41.170	-	-
Mujeres atendidas	9.253	-	-
Mujeres atendidas por primera vez	3.864	1.191	466

Fuente: elaboración propia a partir del Informe .trimestral sobre violencia de género del Observatorio contra la violencia doméstica y de género del Consejo del Poder Judicial.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



En relación al perfil de las mujeres atendidas, cabe destacar que el 58,5% son españolas y el 41,5% extranjeras; el rango de edad más frecuente se sitúa entre los 31 y los 40 años, franja en la que se encuentra el 30,4% de los casos, mientras que la media de edad se corresponde con 38,8 años. En cuanto al estado civil, el 53,1% de las mujeres son solteras y el 24,7% están casadas. También es importante señalar que la mayoría son madres, en concreto el 74,6%.

Por último, el Ayuntamiento de València dispone de tres centros de información y orientación a mujeres: el Espai Dones i Igualtat, la Unitat d'Igualtat Marítim y la Unitat d'Igualtat Torrefiel-Orriols. A pesar de no tratarse de recursos especializados en la atención a las víctimas de violencia de género, de las memorias anuales de trabajo pueden extraerse algunos datos relacionados. Por ejemplo, es posible conocer que durante 2024 se atendió a 1.871 mujeres en los centros municipales y que un 38,10% (713) manifestó encontrarse o haberse encontrado en una situación de violencia de género. Además, en el mismo año, el número de mujeres en el municipio beneficiarias del Servicio de tele asistencia móvil para víctimas de violencia de género (ATENPRO) llegó a alcanzar las 784.

4. ANÁLISIS POR CAPÍTULO DEL PRESUPUESTO MUNICIPAL PARA EL EJERCICIO 2026

El objetivo de la elaboración del informe de impacto de género de los presupuestos públicos es el de determinar la contribución del presupuesto a las políticas de igualdad de mujeres y hombres, atendiendo a la normativa vigente y al compromiso del Ayuntamiento de València con estas políticas. Se trata de analizar si los gastos que se realizan como administración pública contribuyen a disminuir, aumentar o mantener las desigualdades existentes en las condiciones de vida de mujeres y hombres. Los presupuestos con enfoque de género deben introducir, entre los criterios de definición del propio presupuesto, la necesidad de contribuir a la modificación de las desigualdades existentes por razón de sexo, intentando equilibrar y distribuir los recursos de manera justa para atender las necesidades de toda la población habida cuenta las condiciones y posiciones desiguales detectadas que inciden en las diferentes etapas vitales de mujeres y de hombres.

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

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



- Si se conoce la situación y la posición de mujeres y hombres en el contexto de las actividades, programas o proyectos que se pretenden poner en marcha con cada aplicación presupuestaria.
- Qué objetivo u objetivos de igualdad de los que se proponen deberían plantearse desde el ámbito de actuación de cada servicio gestor.
- Con qué tipo de acciones de las propuestas se prevé contribuir a la consecución de los objetivos de igualdad planteados.

Para el análisis del **Capítulo 1** se han tomado los datos del informe “La significación del género: descripción de la variable sexo en los ficheros de personal municipal (2019-2023, a 1 de julio)”, elaborado por la Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València con fecha de 5 de abril de 2024, en el que se podrá ver cómo el presupuesto destinado a la plantilla influye sobre mujeres y hombres en función de las brechas de género detectadas en él.

Los **capítulos 2 y 4** se han analizado conjuntamente por un lado, y los **capítulos 6 y 7** por otro, para continuar con la misma distribución que en las fichas de solicitud del gasto y se ha podido analizar a aquellos servicios gestores que han vinculado en SEDA los objetivos de igualdad así como las respectivas acciones en sus diferentes aplicaciones presupuestarias. Las descripciones que ha realizado los servicios gestores que han ampliado la información se muestra más adelante.

Antes de comenzar con el análisis por capítulos, cabe recordar que el presupuesto general del Ayuntamiento de València para el ejercicio 2026 asciende a **1.250.941.357,84 euros**, que supone un incremento de un 3,31% con respecto al del pasado ejercicio, que ascendía a 1.210.887.280,17 euros. En las siguientes tablas se puede consultar su distribución y las variaciones por capítulo de gasto con respecto al de 2025:

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



PRESUPUESTO DEL AYUNTAMIENTO 2026

INGRESOS	Presupuesto 2026 EUR
A OPERACIONES CORRIENTES	1.141.099.677,38
1 IMPUESTOS DIRECTOS	338.802.000,97
2 IMPUESTOS INDIRECTOS	52.964.252,55
3 TASAS, PRECIOS PÚBLICOS Y OTROS IN.	151.897.954,64
4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES	583.158.519,76
5 INGRESOS PATRIMONIALES	14.276.949,46
B OPERACIONES DE CAPITAL	39.720.577,77
6 ENAJENACIÓN INVERSIONES REALES	33.965.097,14
7 TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	5.755.480,63
C OPERACIONES FINANCIERAS	70.121.102,69
8 ACTIVOS FINANCIEROS	54.121.102,69
9 PASIVOS FINANCIEROS	16.000.000,00
TOTAL INGRESOS	1.250.941.357,84

GASTOS	Presupuesto 2026 EUR
A OPERACIONES CORRIENTES	999.610.713,37
1 GASTOS DE PERSONAL	400.000.000,00
2 GASTOS CTES. EN BIENES Y SERVICIOS	346.863.569,27
3 GASTOS FINANCIEROS	9.500.000,00
4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES	225.247.144,10
5 FONDO CONTINGENCIA Y OT. IMPREVISTOS	18.000.000,00
B OPERACIONES DE CAPITAL	235.030.644,47
6 INVERSIONES REALES	184.289.103,10
7 TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	50.741.541,37
C OPERACIONES FINANCIERAS	16.300.000,00
8 ACTIVOS FINANCIEROS	300.000,00
9 PASIVOS FINANCIEROS	16.000.000,00
TOTAL GASTOS	1.250.941.357,84

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA
IGUALTAT

PRESUPUESTO DEL AYUNTAMIENTO 2025

INGRESOS	Presupuesto 2025 EUR
A OPERACIONES CORRIENTES	1.109.836.712,68
1 IMPUESTOS DIRECTOS	333.299.504,62
2 IMPUESTOS INDIRECTOS	50.365.905,79
3 TASAS, PRECIOS PÚBLICOS Y OTROS IN.	152.732.595,78
4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES	558.332.155,49
5 INGRESOS PATRIMONIALES	15.106.551,00
B OPERACIONES DE CAPITAL	76.750.567,49
6 ENAJENACIÓN INVERSIONES REALES	35.868.619,77
7 TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	40.881.947,72
C OPERACIONES FINANCIERAS	24.300.000,00
8 ACTIVOS FINANCIEROS	300.000,00
9 PASIVOS FINANCIEROS	24.000.000,00
TOTAL INGRESOS	1.210.887.280,17

GASTOS	Presupuesto 2025 EUR
A OPERACIONES CORRIENTES	965.799.093,03
1 GASTOS DE PERSONAL	386.000.000,00
2 GASTOS CTES. EN BIENES Y SERVICIOS	327.316.885,84
3 GASTOS FINANCIEROS	12.500.000,00
4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES	221.982.207,19
5 FONDO CONTINGENCIA Y OT. IMPREVISTOS	18.000.000,00
B OPERACIONES DE CAPITAL	220.538.187,14
6 INVERSIONES REALES	164.260.082,33
7 TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	56.278.104,81
C OPERACIONES FINANCIERAS	24.550.000,00
8 ACTIVOS FINANCIEROS	300.000,00
9 PASIVOS FINANCIEROS	24.250.000,00
TOTAL GASTOS	1.210.887.280,17

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



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

En cuanto al capítulo 1, con la finalidad de analizar las diferencias según sexo de la plantilla y detectar así desigualdades y brechas de género, habitualmente se utilizan los datos aportados por la Oficina de Estadística del Ayuntamiento a través del informe “La significación del género: descripción de la variable sexo en los ficheros de personal municipal”, que se elabora periódicamente y aporta información completa acerca de la situación de mujeres y hombres en la plantilla. Sin embargo, este informe se publicó por última vez el 5 de abril de 2024 y por este motivo no se dispone de información estadística completa posterior a esta fecha.

Por ello, en este epígrafe en primer lugar se exponen los únicos datos actualizados que han podido obtenerse a fecha de julio de 2025: la distribución de la plantilla según sexo y categoría funcional, y algunos datos relativos a la vinculación laboral o régimen jurídico de la plantilla según sexo; en segundo lugar, se aporta el resto de información, relacionada con las características del personal según sexo y edad, antigüedad, área de trabajo, titulación y nivel competencial, incorporaciones y bajas, permisos y reducciones de jornada, así como retribuciones, a fecha de julio de 2023, ya que no se dispone de datos más recientes en relación a estas materias.

Este gasto se enmarca en el capítulo 1 de gastos de personal, cuya cuantía total asciende a **400.000.000 euros para 2026**, un 3,63% más que el del ejercicio 2025 (386.000.000,00 euros) y un 12% más con respecto al de 2024 (357.133.916,67 euros), por lo que la tendencia para el capítulo 1 de Gastos de personal muestra una tendencia ascendente.

A. PLANTILLA MUNICIPAL SEGÚN SEXO

En la plantilla laboral se incluye tanto el personal efectivo como el laboral temporal, si bien se excluyen las vacantes existentes. El personal efectivo está constituido por el personal funcionario (de carrera, interino o en prácticas), el personal laboral no temporal (fijo o no fijo), así como otro personal. En la información que se aporta a continuación no se incluye al personal del Sector público local, Empresas públicas, Fundaciones y Patronatos.

-Evolución de la plantilla según sexo de 2019 a 2025:

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



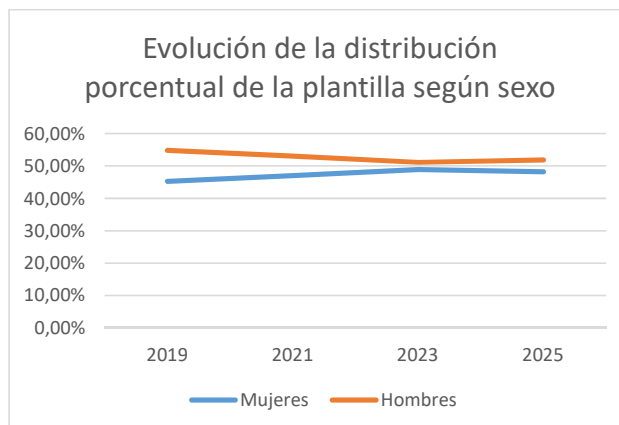
A fecha de julio de 2025, la plantilla municipal está formada por 5.753 personas, una cifra muy similar a la de años anteriores, que solo varía en 19 personas respecto al año 2023. Esta plantilla está compuesta por un 48,18% de mujeres y un 51,82% de hombres, porcentajes también similares a los de años anteriores, que solo han disminuido en algunas décimas respecto a dos años atrás. De esta manera, se observa una tendencia a la estabilidad y escasos cambios en la distribución de mujeres y hombres en el personal municipal.

En la tabla y el gráfico que se presentan a continuación puede observarse esta evolución a lo largo de los últimos años.

	2019	2021	2023	2025
Mujeres	2.540	2.536	2.824	2.772
Hombres	3.085	2.861	2.948	2.981
Total	5.625	5.397	5.772	5.753
Mujeres	45,20%	47,00%	48,90%	48,18%
Hombres	54,80%	53,00%	51,10%	51,82%

Fuente: elaboración propia a partir de datos proporcionados por la Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València e información extraída de la publicación "La significación del género (...) (2019-2023)", de la Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València, publicado el 05/04/2024.

-Evolución de la distribución porcentual de la plantilla según sexo de 2019 a 2025:



Fuente: elaboración propia a partir de datos proporcionados por la Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València e información extraída de la publicación "La significación del género (...) (2019-2023)", de la Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València, publicado el 05/04/2024.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



B. PLANTILLA MUNICIPAL SEGÚN SEXO Y CATEGORÍA FUNCIONARIAL

La plantilla municipal se divide según categoría funcional entre puestos de responsabilidad, como las direcciones superiores, intermedias y operativas, y personal técnico, administrativo, de seguridad pública, técnico auxiliar, de oficios y subalterno. En estas categorías se encuentran algunas diferencias importantes en la distribución de mujeres y hombres.

En primer lugar, en las direcciones superiores se observa que si bien el porcentaje de hombres ha disminuido y el de mujeres aumentado durante los últimos años, los varones siguen duplicando a las mujeres, y actualmente este personal está formado por un 64,84% de hombres frente a un 35,16% de mujeres. No ocurre lo mismo en el caso de las direcciones intermedias, donde se encuentra una mayor presencia femenina, de manera estable en el tiempo, y las mujeres suponen el 60% del personal frente al 40% masculino. También en las direcciones operativas se hace visible una distribución más equilibrada según sexo, con un 52,5% de mujeres y un 47,5% de hombres.

En las siguientes tablas puede observarse con detalle esta distribución de mujeres y hombres y su evolución a lo largo de los últimos años.

-Direcciones superiores:

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
2019	8	23,52	26	76,48	34
2023	19	37,25	32	62,75	51
2025	32	35,16	59	64,84	91

Fuente: elaboración propia a partir de datos proporcionados por la Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València e información extraída de la publicación "La significación del género (...) (2019-2023)", de la Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València, publicado el 05/04/2024.

-Direcciones intermedias:

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
2019	65	52	60	48	125
2023	76	55,47	61	44,53	137
2025	78	60	52	40	130

Fuente: elaboración propia a partir de datos proporcionados por la Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València e información extraída de la publicación "La significación del género (...) (2019-2023)", de la Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València, publicado el 05/04/2024.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



-Direcciones operativas:

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
2019	145	47,38	161	52,62	306
2023	132	48,7	139	51,3	271
2025	160	54,60	133	45,4	293

Fuente: elaboración propia a partir de datos proporcionados por la Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València e información extraída de la publicación "La significación del género (...) (2019-2023)", de la Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València, publicado el 05/04/2024.

En relación al personal técnico, que después de haber crecido ha disminuido ligeramente en los últimos dos años, se encuentran cifras paritarias en la distribución según sexo. En la actualidad, como se observa en la siguiente tabla, las mujeres suponen el 52,5% de este personal frente al 47,5% de los hombres.

-Personal técnico:

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
2019	588	46,2	686	53,8	1274
2023	765	51,3	726	48,7	1491
2025	708	52,5	641	47,5	1349

Fuente: elaboración propia a partir de datos proporcionados por la Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València e información extraída de la publicación "La significación del género (...) (2019-2023)", de la Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València, publicado el 05/04/2024.

Diferencias más acusadas se encuentran en la distribución de mujeres y hombres en el personal administrativo y en el personal de seguridad pública. En primer lugar, entre el personal administrativo se observa una presencia de mujeres mayoritaria, que a fecha actual se sitúa en el 80,11%, reduciéndose por tanto el porcentaje de hombres a un escaso 19,89%. Ocurre lo contrario en el caso del personal de seguridad pública, en el que los hombres suponen el 82,29% y las mujeres el 17,71%.

Cabe destacar que este último personal ha aumentado considerablemente entre los años 2023 y 2025, pero las nuevas incorporaciones no han supuesto un aumento significativo de mujeres, cuya presencia solo se ha incrementado en poco más de un punto porcentual.

Estas diferencias son relevantes y se relacionan directamente con los roles y estereotipos de género que afectan a profesiones y sectores laborales considerados característicos de mujeres o hombres, ocasionando de esta manera la concentración según sexo en determinados puestos de trabajo y produciendo su feminización o masculinización.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



En las siguientes tablas puede observarse la evolución de esta distribución desigual según sexo durante los últimos años.

-Personal administrativo:

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
2019	695	80,06	173	19,94	868
2023	773	79,44	200	20,55	973
2025	717	80,11	178	19,89	895

Fuente: elaboración propia a partir de datos proporcionados por la Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València e información extraída de la publicación "La significación del género (...) (2019-2023)", de la Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València, publicado el 05/04/2024.

-Personal de seguridad pública:

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
2019	219	14,52	1289	85,48	1508
2023	259	16,67	1294	83,33	1553
2025	304	17,71	1412	82,29	1716

Fuente: elaboración propia a partir de datos proporcionados por la Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València e información extraída de la publicación "La significación del género (...) (2019-2023)", de la Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València, publicado el 05/04/2024.

En cuanto al personal técnico auxiliar, que en los últimos años se ha incrementado, se ha pasado de cifras algo más equilibradas a un aumento progresivo de la presencia de mujeres, y en la actualidad está formado por un 61,63% de mujeres frente a un 38,37% de hombres.

-Personal técnico auxiliar:

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
2019	111	56,63	85	43,37	196
2023	133	62,14	81	37,86	214
2025	196	61,63	122	38,37	318

Fuente: elaboración propia a partir de datos proporcionados por la Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València e información extraída de la publicación "La significación del género (...) (2019-2023)", de la Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València, publicado el 05/04/2024.

Un caso contrario al anterior es el del personal de oficios, que ha disminuido considerablemente en los últimos años, reduciéndose a mínimos. Este personal ha pasado así de encontrarse extremadamente masculinizado, siendo la cifra de mujeres anecdótica, a estar formado en la actualidad exclusivamente por hombres, como se observa en la siguiente tabla.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



-Personal de oficios:

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
2019	2	4,87	39	95,12	41
2023	2	8,33	22	91,66	24
2025	0	0	11	100	11

Fuente: elaboración propia a partir de datos proporcionados por la Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València e información extraída de la publicación "La significación del género (...) (2019-2023)", de la Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València, publicado el 05/04/2024.

Por último, el personal subalterno sí presenta unas cifras paritarias, que se han mantenido estables a lo largo de los últimos años, y a fecha actual está formado por un 57,43% de mujeres frente a un 42,57 de hombres.

-Personal subalterno:

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
2019	343	55,77	272	44,22	615
2023	344	57,04	259	42,95	603
2025	263	57,43	195	42,57	458

Fuente: elaboración propia a partir de datos proporcionados por la Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València e información extraída de la publicación "La significación del género (...) (2019-2023)", de la Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València, publicado el 05/04/2024.

C. PLANTILLA SEGÚN SEXO Y VINCULACIÓN LABORAL O RÉGIMEN JURÍDICO

En cuanto a la plantilla municipal según sexo y vinculación laboral o régimen jurídico, a fecha de elaboración de este informe se dispone solo de información parcial actualizada, pero suficientemente relevante como para formar parte de este análisis.

En este sentido, es posible señalar que el personal laboral ha disminuido ligeramente en los últimos dos años, y que esta reducción ha afectado en mayor medida en las mujeres, en concreto en un 85,83% de los casos. Esto ocasiona que el porcentaje de mujeres haya disminuido y el de hombre aumentado en los últimos dos años. No se observa la misma tendencia en el caso del personal funcionario de carrera, cuya distribución según sexo se ha mantenido más estable, y los porcentajes actuales de 46,73% de mujeres frente a 53.27% de hombres son muy similares a los de años anteriores.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



-Evolución del personal laboral según sexo de 2023 a 2025:

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
2023	384	67,36	186	32,64	570
2025	281	62,44	169	37,56	450

Fuente: elaboración propia a partir de datos proporcionados por la Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València e información extraída de la publicación "La significación del género (...) (2019-2023)", de la Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València, publicado el 05/04/2024.

-Evolución del funcionariado según sexo de 2023 a 2025:

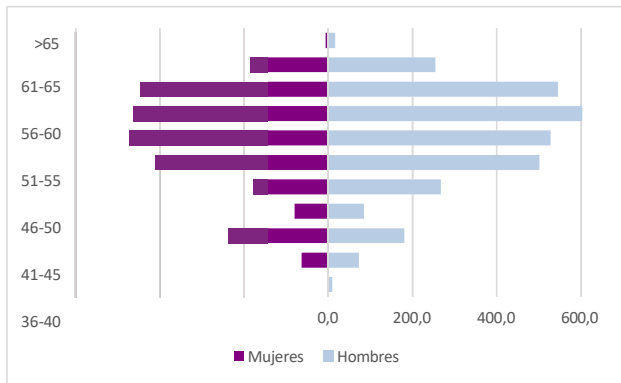
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
2023	2436	46,86	2762	53,14	5198
2025	2458	46,73	2803	53,27	5261

Fuente: elaboración propia a partir de datos proporcionados por la Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València e información extraída de la publicación "La significación del género (...) (2019-2023)", de la Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València, publicado el 05/04/2024.

D. PLANTILLA SEGÚN SEXO Y EDAD; SEXO Y ANTIGÜEDAD

Como se ha indicado anteriormente, los datos que se aportan en los apartados siguientes, a lo largo del resto de este epígrafe, ya no corresponden a julio de 2025, si no a los años 2022 y 2023. En algunos casos se toman de base para el análisis los años 2016 y 2019.

-Distribución de la plantilla según edad y sexo en 2023:



Fuente: Informe "La significación del género (...) (2019-2023)", de la Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València, publicado el 05/04/2024.

El gráfico anterior muestra la distribución de la plantilla por grupos de edad y sexo. Se destaca que el grupo de edad más representativo, abarcando el 41.3% del total de

Signat electrònicament per:				
Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



empleados y empleadas, corresponde al rango que va de los 46 a los 55 años. Dentro de este grupo, se observa una proporción de mujeres del 49,6% y del 50,4% de hombres. Por otro lado, existe una predominancia de mujeres en los grupos de edad de 26 a 35 años. Además, en el rango que va de los 61 a los 65 años, las mujeres representan el 57.3% del total. Cabe señalar que se aprecia una tendencia hacia la equiparación de edades entre ambos sexos en los últimos diez años, así como un envejecimiento de la plantilla que afecta en mayor medida a las mujeres, a causa principalmente del mayor número de jubilaciones masculinas.

En cuanto a la edad media de la plantilla, se sitúa en 49.9 años, una cifra que se convierte en 50 años para las mujeres y permanece en 49.9 años en el caso de los hombres.

-Plantilla según antigüedad y sexo entre 2019 y 2023:

		<6 meses	6 meses-1 año	1-3 años	4-9 años	10-19 años	20-29 años	30 o más años	No consta	Total
2019	Mujeres	79	420	338	66	846	434	357	0	2.540
	Hombres	102	340	149	164	1.090	815	425	0	3.085
	Total	181	760	487	230	1.936	1.249	782	0	5.625
2023	Mujeres	23	388	377	478	431	717	357	53	2.824
	Hombres	31	142	401	275	647	928	509	15	2.948
	Total	54	530	778	753	1.078	1.645	866	68	5.772
2019	Mujeres	3,1%	16,5%	13,3%	2,6%	33,3%	17,1%	14,1%	0,0%	100,0%
	Hombres	3,3%	11,0%	4,8%	5,3%	35,3%	26,4%	13,8%	0,0%	100,0%
	Total	3,2%	13,5%	8,7%	4,1%	34,4%	22,2%	13,9%	0,0%	100,0%
2023	Mujeres	0,8%	13,7%	13,3%	16,9%	15,3%	25,4%	12,6%	1,9%	100,0%
	Hombres	1,1%	4,8%	13,6%	9,3%	21,9%	31,5%	17,3%	0,0%	100,0%
	Total	0,9%	9,2%	13,5%	13,0%	18,7%	28,5%	15,0%	1,2%	100,0%

Fuente: Informe "La significación del género (...) (2019-2023)", de la Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València, publicado el 05/04/2024.

Los datos de la tabla anterior evidencian una disparidad significativa entre sexos en relación a la antigüedad: mientras que el 53.3% de las mujeres cuenta con 10 o más años de experiencia, este porcentaje asciende al 70.7% en el caso de los hombres. No se logra, por tanto, alcanzar la paridad en este sentido.

Es cierto que entre la plantilla con una antigüedad de 10 o menos años existe un mayor porcentaje de mujeres, lo que sugiere una mayor contratación de empleadas en los últimos años. Dentro de la plantilla con menos de 4 años de antigüedad (que representa el 23,6% del total), las mujeres constituyen el 57,9%, mientras que los hombres representan el 42,1%.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



En cualquier caso, el grupo con una larga trayectoria (de 10 a 19 años) está compuesto por más hombres (60,0%) que mujeres (40,0%), lo que indica una distribución desigual por sexo en términos de antigüedad.

Por otro lado, si se observa la antigüedad no en la administración en general si no en relación al puesto de trabajo, es decir, la permanencia en éste, cabe destacar que los hombres permanecen de media 4 años más que las mujeres en un mismo puesto de trabajo.

E. PLANTILLA MUNICIPAL POR SEXO Y ÁREA DE TRABAJO

-Distribución de la plantilla por sexo y área de trabajo en 2023:

	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Alcaldía	313	147	460	11,1%	5,0%	8,0%
Desarrollo y renovación urbana y vivienda	146	82	228	5,2%	2,8%	4,0%
Ecología urbana, emergencia climática y transición energética	101	103	204	3,6%	3,5%	3,5%
Educación, cultura y deportes	490	325	815	17,4%	11,0%	14,1%
Desarrollo innovador de los sectores económicos y empleo	196	67	263	6,9%	2,3%	4,6%
Bienestar y derechos sociales	642	174	816	22,7%	5,9%	14,1%
Protección ciudadana	317	1.687	2.004	11,2%	57,2%	34,7%
Gestión de recursos	251	180	431	8,9%	6,1%	7,5%
Participación, derechos e innovación de la democracia	193	75	268	6,8%	2,5%	4,6%
Movilidad sostenible y espacio público	99	70	169	3,5%	2,4%	2,9%
Pleno	76	34	110	2,7%	1,2%	1,9%
No consta	0	4	4	0,0%	0,1%	0,1%
Total	2.824	2.948	5.772	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Informe "La significación del género (...) (2019-2023)", de la Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València, publicado el 05/04/2024.

En cuanto a la distribución de la plantilla entre las diferentes áreas de trabajo, encontramos igualmente diferencias significativas entre mujeres y hombres. El aspecto más destacable es la relevancia del área de Protección ciudadana, que concentra casi un 40% del personal municipal, formada por un 84.2% de hombres, porcentaje que en 2019 se situaba en un 85.9%. Se trata, por tanto, de un área de trabajo extremadamente masculinizada, en la que presta servicio el 57.2% del total de empleados de la corporación.

En contraste, cabe señalar que las mujeres presentan una distribución por área de trabajo más diversa, mientras que los hombres muestran una concentración mucho mayor.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



F. PLANTILLA MUNICIPAL POR SEXO Y GRUPO DE TITULACIÓN; POR SEXO Y NIVEL COMPETENCIAL

-Plantilla por subgrupo de titulación y sexo en 2023:

		A1	A2	B	C1	C2	AP	No consta	Total
2019	Mujeres	367	384	8	471	678	262	370	2.540
	Hombres	395	248	259	1.420	223	234	306	3.085
	Total	762	632	267	1.891	901	496	676	5.625
2020	Mujeres	367	401	23	474	698	258	250	2.471
	Hombres	397	243	252	1.413	222	223	167	2.917
	Total	764	644	275	1.887	920	481	417	5.388
2021	Mujeres	384	427	10	470	723	277	245	2.536
	Hombres	401	248	247	1.377	216	229	143	2.861
	Total	785	675	257	1.847	939	506	388	5.397
2022	Mujeres	387	434	39	503	718	279	420	2.780
	Hombres	391	246	248	1.492	205	232	189	3.003
	Total	778	680	287	1.995	923	511	609	5.783
2023	Mujeres	407	474	61	501	763	273	345	2.824
	Hombres	392	252	282	1.413	224	227	158	2.948
	Total	799	726	343	1.914	987	500	503	5.772
Variación 2019 - 2023	Mujeres	10,9%	23,4	662,5%	6,4%	12,5%	4,2%	-6,8%	11,2%
	Hombres	-0,8%	%	8,9%	-0,5%	0,4%	-3,0%	-48,4%	-4,4%

Fuente: Informe "La significación del género (...) (2019-2023)", de la Oficina de Estadística del Ayuntamiento de Valencia, publicado el 05/04/2024.

La distribución por grupo de titulación es muy desigual según el sexo. Para los varones el grupo mayoritario es el C1, con un 47,9% del total en 2023; a mucha distancia está el A1 con un 13,3% y el B con un 9,6%. Para las mujeres esta distribución varía, pasando a ser el grupo mayoritario el C2 con un 27,0% del total, seguido del C1 con un 17,7%, del A2 con un 16,8% y del A1 con un 14,4%.

El desequilibrio en el grupo C1 (73.8% de hombres) se relaciona especialmente con la masculinización del área de Protección ciudadana, mientras que la mayor presencia de mujeres en el grupo C2 (77.3% de trabajadoras) resulta de la feminización de áreas como Pleno y Desarrollo y Renovación urbana y Vivienda. Cabe señalar también que en el grupo B, si bien está formado por poco más de 300 personas, casi está ocupado exclusivamente por varones. El resto de grupos, al contrario, presentan un carácter más paritario, con porcentajes situados entre el 40% y el 60% de mujeres y hombres.

-Plantilla con mayor nivel competencial según sexo en 2023:

N25	N25 (A2)	N26	N26 (A1)	N27	N28	N29	N30	Total
-----	-------------	-----	-------------	-----	-----	-----	-----	-------

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



2019	Mujeres	62	20	4	3	21	2	48	3	163
	Hombres	58	38	11	10	15	10	49	14	205
	Total	120	58	15	13	36	12	97	17	368
2020	Mujeres	61	19	4	3	20	2	50	3	162
	Hombres	55	34	13	9	17	9	47	15	199
	Total	116	53	17	12	37	11	97	18	361
2021	Mujeres	72	20	4	5	21	2	52	3	179
	Hombres	59	38	12	10	17	9	48	15	208
	Total	131	58	16	15	38	11	100	18	387
2022	Mujeres	67	20	3	5	17	2	55	3	172
	Hombres	53	35	10	10	17	11	47	16	199
	Total	120	55	13	15	34	13	102	19	371
2023	Mujeres	62	20	3	5	19	3	57	3	172
	Hombres	52	35	10	10	17	11	46	18	199
	Total	114	55	13	15	36	14	103	21	371
Variación 2019-2023	Mujeres	0,0%	0,0%	-25,0%	66,7%	-9,5%	50,0%	18,8%	0,0%	5,52%
	Hombres	-10,3%	-7,9%	-9,1%	0,0%	13,3%	10,0%	-6,1%	28,6%	-2,93%

Fuente: Informe "La significación del género (...) (2019-2023)", de la Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València, publicado el 05/04/2024.

Si se analizan las diferencias entre mujeres y hombres en el nivel competencial, se encuentra que en el conjunto de puestos con nivel 25 o superior, un 53,6% están ocupados por hombres, lo que refleja una clara predominancia masculina en roles de mayor responsabilidad dentro del Ayuntamiento.

Esta brecha de género se intensifica al examinar niveles específicos. Por ejemplo, en el nivel 30, la proporción de hombres alcanza un 85,7%, mientras que en el nivel 28 y el nivel 26 A1, los hombres ocupan el 78,6% y el 76,9% de los puestos, respectivamente. En contraste, las mujeres son mayoría únicamente en el nivel 27 (52,8%), el nivel 25 A1 (54,5%), y el nivel 29 (55,3%).

Comparando datos entre 2019 y 2023, se observa una ligera disminución de la desigualdad de género en los puestos de mayor responsabilidad, pasando del 55,7% al 53,6% de ocupación masculina en cinco años. Sin embargo, esta reducción aún muestra una marcada disparidad que persiste en la estructura organizativa del Ayuntamiento.

G. INCORPORACIONES Y BAJAS SEGÚN SEXO

-Altas, bajas y saldo en la plantilla para el periodo de 2019 a 2023:

Altas			Bajas			Saldo		
Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
946	755	1.701	662	892	1.554	284	-137	147

Fuente: Informe "La significación del género (...) (2019-2023)", de la Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València, publicado el 05/04/2024.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



En el periodo analizado la plantilla se ha incrementado en 147 personas, saldo que resulta de las incorporaciones (1701) y las bajas (1554) de personal en los años indicados. Si se observan las diferencias según sexo, se detecta un saldo positivo de 284 en el caso de las mujeres, así como un saldo negativo de 147 hombres menos.

No obstante, si se analizan las salidas por sexo, sumando además la variable de la edad, es posible detectar que hay un número mayor de bajas entre las mujeres, especialmente en aquellas de 34 o menos años, 265 mujeres en esta situación han perdido su empleo en los últimos años, hecho que se relaciona fundamentalmente con las contrataciones temporales. En cambio, en el caso de los hombres, la gran mayoría de las bajas se produce en el rango de edad que va de los 55 a los 64 años, coincidiendo con el periodo de jubilación.

H. PERMISOS, REDUCCIONES DE JORNADA SOLICITADAS POR SEXO Y SEGÚN CAUSA

-Número de permisos según tipo de requerimiento y sexo en 2023:

	2022					2023				
	M	%	V	%	Total	M	%	V	%	Total
Actividad sindical	3.893	30,9	8.724	69,1	12.617	3.154	28,3	7.979	71,7	11.133
Cursos congresos jornadas	645	59,4	440	40,6	1.085	536	76,8	162	23,2	698
Cursos congresos jornadas sindicales	175	34,3	335	65,7	510	122	30,5	278	69,5	400
Cursos planes de formación	5.173	77,7	1.486	22,3	6.659	5.990	80,4	1.458	19,6	7.448
Deber inexcusable	66	36,1	117	63,9	183	128	44,3	161	55,7	289
Enfermedad de familiar	1.472	74,5	503	25,5	1.975	1.939	76,5	595	23,5	2.534
Exámenes finales	638	72,2	246	27,8	884	672	74,0	236	26,0	908
Fallecimiento familiares	437	69,1	195	30,9	632	459	71,7	181	28,3	640
Traslado de domicilio	91	74,0	32	26,0	123	71	71,0	29	29,0	100

Fuente: Informe "La significación del género (...) (2019-2023)", de la Oficina de Estadística del Ayuntamiento de Valencia, publicado el 05/04/2024.

Entre las diferencias a la hora de solicitar y disfrutar de distintos tipos de permisos por parte de mujeres y hombres, es posible destacar que la participación en actividades sindicales es un permiso solicitado mayoritariamente por hombres, en el 71.7% de los casos; mientras que los cursos de capacitación presentan una marcada feminización, ya que son solicitados en un 80.4% por mujeres.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



Una de las diferencias entre sexos más relevante corresponde a los permisos por razones de enfermedad de familiares, predominantemente solicitados por mujeres: en 2023, del total de 2534 solicitudes, el 76.5% correspondieron a mujeres.

-Flexibilidad horaria por cuidado de familiares en 2023:

Nº de minutos/horas diarios/diarias	Mujeres	%	Varones	%	Total
Por tener a cargo algún niño o niña de 12 años o menor					
1 hora	46	57,5	34	42,5%	80
2 horas	4	100,0%	0	0,0%	4
Total	50	59,5%	34	40,5%	84
Por tener a cargo personas mayores					
1 hora	92	83,6%	18	16,4%	110
Por tener a cargo personas con discapacidad o familiar con enfermedad grave					
1 hora	15	71,4%	6	28,6%	21
Por conciliación (hijos/as) horarios centros educativos especiales					
2 horas	1	100,0%	0	0,0%	1

Fuente: Informe "La significación del género (...) (2019-2023)", de la Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València, publicado el 05/04/2024.

En primer lugar, se observa que la causa mayoritaria que motiva la flexibilidad horaria es el cuidado de personas mayores, con un total de 110 solicitudes. Por esta causa, 92 mujeres (83,6%) y 18 varones (16,4%) pidieron en 2023 una flexibilidad horaria de una hora. La segunda flexibilidad más solicitada es la relacionada con el cuidado de menores de hasta 12 años, con un total de 84 solicitudes: el 59,5% corresponden a mujeres y el 40,5% a hombres.

La flexibilidad más requerida es la de una hora. Además, las solicitudes de flexibilidad de 2 horas (un total de 4) provienen exclusivamente de mujeres, representando el 100,0% de estas solicitudes.

En el resto de supuestos, como el cuidado de personas con discapacidad o enfermedad grave, así como en relación a la conciliación de horarios en centros educativos, se detecta también una mayoría de solicitudes por parte de mujeres.

En resumen, se observa una mayor participación de mujeres en todas las situaciones de cuidado analizadas, reflejando una distribución desigual en estas responsabilidades familiares.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



-Personal que disfrutó de reducción de jornada por tipo de reducción, sexo y nº de minutos/horas diarios en 2023:

Nº de minutos/horas diarios/diarias	Mujeres	%	Varones	%	Total
Por tener a cargo persona de 12 años o menos					
30 min	9	100,0	0	0,0	9
1 hora	25	96,2	1	3,8	26
1 h 30 min	7	100,0	0	0,0	7
2 horas	4	100,0	0	0,0	4
3 horas	2	100,0	0	0,0	2
½ jornada	1	100,0	0	0,0	1
Total	48	98,0	1	2,0	49
Por enfermedad familiar con descuento:					
1h 30 min	2	100,0	0	0,0	2
Total	2	100,0	0	0,0	2
Por atención directa de alguna persona con discapacidad con descuento					
1 hora	3	100,0	0	0,0	3
3h 30 min	1	100,0	0	0,0	1
Total	4	100,0	0	0,0	4
Por enfermedad larga o crónica					
1 hora	1	100,0	0	0,0	1
A falta de menos de 5 años para la jubilación:					
1h 30 min	1	100,0	0	0,0	1
Personal que ocupe puestos con nivel de complemento de destino igual o inferior al 28:					
2 horas	2	100,0	0	0,0	2
Hasta 50% sin descuento por enfermedad muy grave familiar:					
50%	2	40,0	3	60,0	5

Fuente: Informe "La significación del género (...) (2019-2023)", de la Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València, publicado el 05/04/2024.

Resulta muy relevante que el 98.0% de las solicitudes de reducción de jornada con motivo del cuidado de una persona de 12 años o menor se presenten por parte de mujeres. Lo mismo ocurre con las reducciones con descuento solicitadas por motivo de cuidado de una persona de la familia enferma o con discapacidad: en este caso, el 100% de las mismas son realizadas por trabajadoras.

Se evidencia de esta manera la influencia de los roles de género tradicionales, según los cuales son las mujeres quienes asumen predominantemente las responsabilidades del cuidado y la crianza en los entornos familiares.

I. RETRIBUCIONES

En el marco del cumplimiento de las medidas que forman el II Plan de Igualdad de Empleadas y Empleados del Ayuntamiento de Valencia (2019-2022), la Oficina de Estadística ha realizado un informe en el que analiza las retribuciones percibidas por la

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007

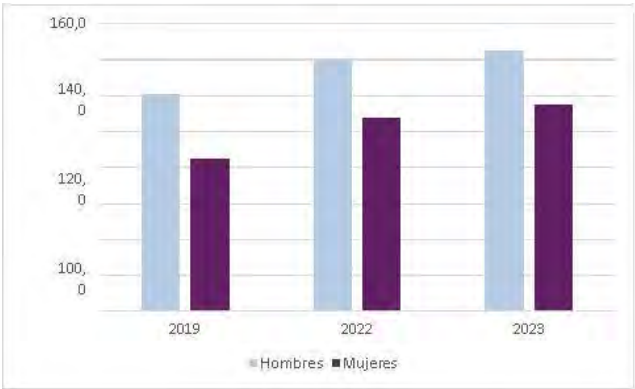


plantilla según sexo. Este informe, que lleva por nombre “Informe de retribuciones. La significación del género: descripción de la variable sexo en los ficheros de nóminas y personal municipal”, publicado el 12 de julio de 2024, muestra datos sobre esta cuestión referentes al periodo comprendido entre 2019 y el 1 de julio de 2023.

Puesto que el ámbito de las retribuciones es uno de aquellos donde habitualmente se detectan brechas de género, y así se demuestra en el diagnóstico del mencionado plan de igualdad municipal, a continuación se exponen las conclusiones más significativas a las que se llega en el informe en cuestión.

En este informe se presentan datos sobre la suma total de retribuciones, la media mensual de retribución, y de los diferentes componentes de las retribuciones, como por ejemplo, salario base y complementos. Se ofrecen datos diferenciados por sexo y edad, así como por grupo de titulación y área de trabajo.

-Suma total de retribuciones por sexo. 2019-2023:



Fuente: “Informe de retribuciones. La significación del género: descripción de la variable sexo en los ficheros de nóminas y personal municipal”, de la Oficina de Estadística del Ayuntamiento de Valencia, publicado el 12/07/2024.

Respecto a la masa salarial total percibida por la plantilla, en 2023 el volumen de ingresos de las mujeres representa un 20.7% menos que el total percibido por los hombres. Si bien es cierto que desde 2019 los ingresos de las mujeres han crecido en nueve puntos porcentuales, acercándose así a sus compañeros, también lo es que este hecho se explica fundamentalmente por la incorporación de un gran número de trabajadoras en los últimos cinco años, un aumento del 11.2% en la plantilla.

Considerando que en 2023 los hombres representan el 51,1% de la plantilla, la diferencia entre este porcentaje y el 55,8% que representan sus retribuciones respecto a la

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



masa salarial total (cuatro puntos porcentuales) se debe a la distribución desigual por sexo de los puestos mejor remunerados.

En términos de masa salarial, durante 2023, por cada 100 euros percibidos por los hombres de la plantilla, las mujeres ingresan 79.3 euros. Las diferencias en la masa salarial total percibida dependen, además del mayor número de varones, de la diferente distribución por puestos y niveles, lo que conduce a una distribución desigual de los complementos salariales, como puede observarse en la siguiente tabla.

-Retribución anual total (en euros) por sexo y componentes de la retribución en 2023:

	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	% Mujeres/ Hombres	Total	% Total
Sueldo base	31.101.887,5	21,4	30.672.114,6	26,7	98,6	61.774.002,1	23,7
Antigüedad	6.558.054,6	4,5	4.510.688,0	3,9	68,8	11.068.742,6	4,3
Complemento del puesto	61.688.920,8	42,5	46.141.509,9	40,1	74,8	107.830.430,8	41,4
Complemento de carrera administrativa	12.407.528,8	8,5	8.945.460,6	7,8	72,1	21.352.989,5	8,2
Pagas extras	18.279.693,5	12,6	14.038.473,8	12,2	76,8	32.318.167,2	12,4
Productividad	3.749.614,5	2,6	3.943.943,9	3,4	105,2	7.693.558,3	3,0
Horas extras	2.212.771,9	1,5	325.042,2	0,3	14,7	2.537.814,1	1,0
Seguridad Social	7.088.675,5	4,9	5.503.024,1	4,8	77,6	12.591.699,6	4,8
Nocturnidad y festividad	1.353.601,6	0,9	266.947,7	0,2	19,7	1.620.549,3	0,6
Subvenciones por guardería	54.262,6	0,0	41.945,6	0,0	77,3	96.208,2	0,0
Ayuda por discapacidad	220.623,3	0,2	113.175,4	0,1	51,3	333.798,7	0,1
Otros conceptos	412.303,2	0,3	535.736,8	0,5	129,9	948.040,0	0,4
Total	145.127.937,6	100,0	115.038.062,7	100,0	79,3	260.166.000,3	100,0

Fuente: "Informe de retribuciones. La significación del género: descripción de la variable sexo en los ficheros de nóminas y personal municipal", de la Oficina de Estadística del Ayuntamiento de València, publicado el 12/07/2024.

Un 55.8% de la nómina municipal está destinada a las retribuciones de los hombres, así como existen componentes de la retribución en los que se detectan mayores desigualdades.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



Una de las diferencias más acusadas entre mujeres y hombres se encuentra en el concepto de “antigüedad”: un 59.2% del total de remunerado por este concepto es para los varones. Algo similar ocurre en el “complemento del puesto”, con un 57.2%, y en el “complemento de carrera administrativa”, con un 58.1%. Especialmente relevante es que el 87.2% de la remuneración en concepto de “horas extraordinarias” sea percibido por hombres.

4.2. ANÁLISIS DE LOS CAPÍTULOS 2-4 Y 6-7

4.2.1. Criterios generales para su análisis.

Para la elaboración de este análisis es necesario que los servicios gestores hayan seguido las instrucciones y normas de elaboración del presupuesto de tal manera que hayan señalado, en la herramienta económica SEDA, qué porcentaje de su aplicación presupuestaria vinculan a cada objetivo u objetivos de igualdad de los propuestos, así como señalar la acción o acciones con las que se prevé alcanzar dichos objetivos, que también se ha facilitado en forma de listado como opciones por parte del Servicio de Igualdad. Para la elaboración del Presupuesto municipal 2026, la plataforma SEDA ha permitido señalar tanto los objetivos de igualdad como las acciones previstas tal y como se inició ya para el ejercicio 2025, con el fin de facilitar el trabajo a los servicios gestores ya que, en años anteriores, únicamente permitía vincular los objetivos. Además, en la ficha de elaboración del presupuesto de cada aplicación presupuestaria, los servicios gestores disponían de un espacio en blanco para poder realizar una descripción breve de lo señalado con respecto a objetivos y/o acciones.

Por tanto, lo que se ha hecho es vincular las aplicaciones de gasto de cada servicio gestor a 9 objetivos predefinidos por el Servicio de Igualdad, incorporándose directamente como objetivos de igualdad del 1 al 3 los que se conocen como las tres “R” -Roles y estereotipos (o Realidad), Recursos y Representación- que provienen de la metodología sueca ampliamente utilizada para el análisis del impacto de género de los presupuestos en diferentes administraciones públicas. El resto de objetivos de igualdad, del 4 al 9, reunifican y/o han sido redefinidos de los que ya se utilizaban en ejercicios anteriores y que procedían del Plan Marco de igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de València. De esta manera, con cada objetivo, los servicios gestores podrán determinar qué porcentaje destinan y de qué manera su aplicación presupuestaria incidirá respecto a la igualdad de mujeres y hombres, proporcionándose al final de la ficha algunos ejemplos de cada uno, con el fin de facilitar dicha elección. Los 9 objetivos propuestos son los siguientes:

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



- OBJETIVO 1.** Contribuir a la eliminación de roles y estereotipos sexistas.
- OBJETIVO 2.** Favorecer el acceso, la distribución y descentralización de recursos y/o eliminar o disminuir brechas de género.
- OBJETIVO 3.** Promover la representación, la participación, la visibilización y el reconocimiento de mujeres.
- OBJETIVO 4.** Contribuir a la eliminación de violencia contra las mujeres favoreciendo su prevención y/o apoyar la atención a víctimas y a sus hijas e hijos.
- OBJETIVO 5.** Contribuir a la autonomía económica de mujeres y/o promover servicios para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad en los cuidados.
- OBJETIVO 6.** Fomentar la salud de las mujeres y/o la práctica deportiva en igualdad de condiciones.
- OBJETIVO 7.** Fomentar y divulgar la creación cultural y artística realizada por mujeres como forma de compensar las desigualdades históricas y actuales.
- OBJETIVO 8.** Integrar el enfoque de género en la planificación urbanística.
- OBJETIVO 9.** Implementar la transversalidad del principio de igualdad de mujeres y hombres en el seno del Ayuntamiento.

Otra de las novedades que ya se incorporó para el pasado ejercicio 2025 y con la que se continúa para este es la incorporación a la plataforma SEDA de un listado con **20 acciones predefinidas**, también propuestas por el Servicio de Igualdad, de manera que los servicios gestores puedan vincular de qué manera han previsto conseguir los objetivos de igualdad que hayan señalado, y que son las siguientes:

1. Campañas de información y sensibilización a toda la ciudadanía.
2. Con acción o acciones comprometidas en el Plan Marco de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
3. Con acciones de sensibilización o de formación en igualdad entre mujeres y hombres en centros educativos y de personas adultas.
4. Formación dirigida al personal del ayuntamiento.
5. Formación, sensibilización y/o programación de actividades (culturales, deportivas, educativas, tecnológicas, etc.) dirigidas a la ciudadanía y/o específicamente con mujeres o niñas.
6. A través de prestaciones económicas individualizadas / bonificaciones.
7. Medidas que mejoran el transporte, movilidad, iconografía, espacios comunes, infraestructuras, mobiliario urbano, etc.
8. A través de subvenciones de libre concurrencia o nominativas.
9. Introducción de cláusulas sociales para el fomento de la igualdad en contrataciones.
10. Medidas o servicios que favorecen la conciliación y la corresponsabilidad del cuidado de niñas, niños, personas dependientes y personas mayores.
11. Atenciones, programas o medidas a víctimas violencia de género y/o a mujeres en general.
12. Creación y mejoras de recursos municipales y su acceso.
13. Cumplimiento de la Etiqueta violeta para proyectos financiados con fondos Next Generation-UE.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



14. Actividades dirigidas al liderazgo de mujeres, su empoderamiento y formación en competencias digitales.
15. Mejoras en la seguridad de las mujeres y, por tanto, de la ciudadanía en general.
16. Actuaciones formativas para el empoderamiento, la mejora de la empleabilidad y el mantenimiento en el mercado laboral.
17. Creación o implementación de acciones positivas.
18. Convocatorias de premios, certámenes, concursos, presupuestos participativos, etc.
19. Los planes, programas, proyectos, etc., incorporan un informe de impacto de género.
20. Se señala un impacto de género positivo en el Plan Estratégico de Subvenciones.

Por tanto, para el análisis de los capítulos de gasto 2, 4, y capítulos 6 y 7, se han recopilado, respectivamente, los siguientes datos:

- a) el número y nombre de los servicios gestores que han participado realizando la valoración del enfoque de género
- b) el porcentaje de su presupuesto que destina cada servicio gestor a objetivos de igualdad
- c) el porcentaje que representa cada servicio gestor sobre el total del presupuesto con objetivos de igualdad
- d) el porcentaje que se destina a cada objetivo de igualdad
- e) y el porcentaje de las acciones previstas por los servicios gestores

Así pues, del total de servicios gestores del Ayuntamiento de València han vinculado su gasto a algún objetivo de igualdad en SEDA un total de **45 servicios gestores diferentes** entre los capítulos 2, 4, 6 y 7, y esto supone un incremento de casi un 10% (9,76%) con respecto al ejercicio anterior, en el que participaron 41 servicios gestores en total.

Cabe recordar, como ya se ha mencionado anteriormente, que algunos de los servicios que participaron en la valoración del presupuesto con enfoque de género para el ejercicio 2025 y en ejercicios anteriores, no han realizado dicha valoración para el presupuesto de 2026, aunque conviene destacar que, al mismo tiempo, se han incorporado nuevos servicios que han realizado esta valoración por primera vez. Por tanto, y a pesar de que se valore positivamente este incremento en la participación de nuevos servicios, es cierto que unos programas presupuestarios tienen más trascendencia que otros desde el punto de vista de la igualdad de mujeres y hombres por lo que en última instancia, todo programa que tenga a personas físicas como destinatarias y/o beneficiarias finales, directas o indirectas, es susceptible de ser analizado bajo esta perspectiva, y ninguno de estos

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



presupuestos debería quedar fuera del análisis, siendo esta una meta a continuar persiguiendo en ejercicios futuros.

Cabe tener presente que el análisis de estos capítulos de gasto no se realiza sobre todo el presupuesto municipal, tal y como sería lo deseable, aunque se compare con este, ya que únicamente se puede analizar la valoración del impacto de género del presupuesto de aquellos servicios que lo han vinculado a algún objetivo u objetivos de igualdad en la herramienta SEDA, por lo que los datos del presente análisis son los extraídos de dicha herramienta a fecha de 29 de octubre de 2026 y representan un 13,77% sobre el presupuesto municipal para los capítulos 2, 4, 6 y 7, que asciende a 807.141.358 euros, ya que el total analizado con objetivos de igualdad asciende a 111.177.183,34 euros, correspondiendo 103.452.816 euros a los capítulos 2 y 4 y 7.724.367,34 euros a los capítulos 6 y 7. Este porcentaje analizado se ha incrementado ligeramente con respecto al del pasado ejercicio, que suponía un 12,39%.

El presente apartado tiene por objeto analizar, desde la perspectiva de género, el potencial impacto de los capítulos de gasto 2, 4, 6 y 7 del presupuesto municipal sobre la igualdad entre mujeres y hombres. Se parte del principio de que el presupuesto público no es neutro al género: la asignación de recursos, las prioridades de gasto y las modalidades de gestión pueden contribuir tanto a reducir como a reproducir las desigualdades existentes. El enfoque de género en la planificación económica municipal permite identificar cómo los distintos programas, servicios e inversiones afectan de manera diferenciada a mujeres y hombres, considerando su posición social, roles de cuidado, patrones de movilidad, participación laboral y acceso a los recursos públicos.

4.2.2. Análisis de los capítulos de gasto 2 y 4.

El **capítulo 2**, Gastos en bienes corrientes y servicios, comprende los gastos destinados al funcionamiento ordinario de los servicios municipales, incluyendo suministros, mantenimiento, limpieza, seguridad, comunicaciones y contratación de servicios externos.

Desde la perspectiva de género, el gasto en bienes corrientes y servicios puede tener un impacto directo sobre las condiciones laborales y sociales de las mujeres, dado que muchos de los servicios externalizados (limpieza, atención domiciliaria, educación infantil, etc.) son sectores altamente feminizados. Por tanto:

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



- La inclusión de cláusulas sociales y de igualdad en los contratos públicos puede contribuir a mejorar la calidad del empleo femenino, promoviendo la estabilidad laboral, la conciliación y la igualdad salarial.

- El mantenimiento o refuerzo de servicios públicos como escuelas infantiles, atención a la dependencia o transporte urbano tiene un efecto positivo en la corresponsabilidad y la autonomía económica de las mujeres, al reducir el tiempo de trabajo no remunerado.

- En cambio, recortes en estos servicios repercuten de forma desproporcionada en las mujeres, al aumentar su carga de cuidados.

Entre las cláusulas sociales de contratación que el Ayuntamiento establece a través de los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares para la contratación, estas se refieren específicamente a:

- Criterios de desempate: (...) c) Mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.
- Capacidad para contratar: prohibición para contratar a aquellas empresas con 50 o más personas en plantilla que incumplan la obligación de haber diseñado y aplicado un Plan de Igualdad.
- Obligaciones generales, de carácter social y condiciones especiales de ejecución, entre las que se encuentran:
 - o Obligaciones generales respecto del personal adscrito a la ejecución del contrato entre las que la contratista está obligada al cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia fiscal, laboral, (...) y para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que se establezcan tanto en la normativa vigente como en los pliegos que rijan la contratación.
 - o Un uso no sexista del lenguaje: En todos aquellos escritos, documentos y/o comunicaciones que se generen en el normal desarrollo del objeto del contrato, se hará un estricto uso no sexista del lenguaje, (...)
 - o No utilización de publicidad ilícita: en el desarrollo del objeto del contrato la empresa adjudicataria no podrá utilizar cualquier medio de publicidad (...) incluidos los anuncios que presenten a las mujeres de forma vejatoria, bien utilizando particular y directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, bien su imagen asociada a comportamientos estereotipados que vulneren los fundamentos de nuestro ordenamiento coadyuvando a generar la violencia de género en los términos establecidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y en la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad.

- Planes y políticas de igualdad: en los contratos cuyo plazo de duración sea superior a un mes, la empresa adjudicataria que resulte obligada a ello de conformidad con la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su formalización, deberá aportar el Plan de igualdad de empresa y un justificante de su registro, o las empresas que no estén obligadas por ley a tener un plan de igualdad, deberán aportar las Políticas de igualdad de la empresa (...).
- Distintivo de igualdad o equivalente que reconozca el compromiso de la empresa para la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres concedido por cualquier administración nacional o autonómica con competencias en la materia, para los contratos de duración superior a un año.

Por otra parte, en el **capítulo 4**, de Transferencias corrientes, se incluyen subvenciones y ayudas directas a familias, asociaciones, entidades sin ánimo de lucro o empresas, así como transferencias a otras administraciones.

Desde el enfoque de género, este capítulo ofrece una oportunidad estratégica para promover la igualdad de oportunidades mediante el diseño de subvenciones con criterios de igualdad. En particular:

- Las ayudas a familias o personas pueden incorporar la perspectiva de género, priorizando a mujeres en situación de vulnerabilidad o con responsabilidades familiares no compartidas.
- Las subvenciones a asociaciones deben considerar el fortalecimiento del tejido asociativo de mujeres y las iniciativas que promuevan la igualdad de mujeres y hombres.
- Es recomendable que las transferencias a entidades deportivas, culturales o sociales incluyan cláusulas de presencia equilibrada en la participación y en la representación de mujeres y hombres.

Sin estos criterios, existe el riesgo de que los recursos públicos reproduzcan desigualdades estructurales, beneficiando de forma indirecta a colectivos masculinizados.

A través del Plan Estratégico de Subvenciones del Ayuntamiento se pretende incrementar los niveles de eficacia y eficiencia en la gestión del gasto público subvencional, optimizar el acceso de la ciudadanía a la información de la actividad que subvenciona el Ayuntamiento con garantías de transparencia, uniformidad de criterio municipal y de libre concurrencia, y

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



racionalizar la gestión municipal de las subvenciones dotándola de transversalidad en su planificación, sistematicidad en sus procedimientos y de herramientas técnicas avanzadas para su evaluación. Las subvenciones referidas en dicho Plan deben contener una valoración del impacto de género y entre los principios y objetivos se encuentran los siguientes:

- Control y análisis de la adecuación de los fines de las entidades solicitantes a los principios de igualdad y no discriminación en el ejercicio de las actividades subvencionadas.
- Se debe tener en cuenta las necesidades de la ciudadanía a las que atiende.
- Promoción Social. Contribuir a la cohesión y bienestar social de la ciudadanía, prestando atención social a personas y colectivos en situación de desigualdad, exclusión social o en riesgo de vulnerabilidad; apoyando el fortalecimiento del tejido asociativo local y la participación ciudadana; promocionando el desarrollo de la comunidad y las acciones de igualdad.

a) Comenzando con el análisis propiamente dicho de los capítulos 2 y 4, de los 73 servicios gestores que han registrado su presupuesto en la plataforma SEDA, un total de **44 servicios** (un 60%) han vinculado su presupuesto a alguno de los objetivos de igualdad. Los servicios que lo han vinculado son los siguientes:

OFIC. SECRETARÍA GENERAL Y DEL PLENO
SERV. DE ASESORAMIENTO URBANÍSTICO
SERV. DE DISCIPLINA URBANÍSTICA
SERV. DE GESTIÓN DEL CENTRO HISTÓRICO
SERV. DE IGUALDAD
SERV. DE LICENCIAS DE ACTIVIDADES
SERV. DE PEDANÍAS
SERV. ATENCIÓN PRIMARIA SERVICIOS SOCIALES
SERV. DE COMUNICACIÓN
SERV. DE RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL
SERV. DE RECURSOS CULTURALES
SERV. DE INSPECCIÓN DE TRIBUTOS Y RENTAS
SERV. DE PLAYAS
SERV. DE MAYORES
SERV. DE NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA
SERV. DE ADICIONES
SERV. ATENCIÓN ESPECIALIZADA SERVICIOS SOCIALES
SERV. DE VIVIENDA
SERV. DE OBRAS Y MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURA
SERV. DE COMERCIO Y MERCADOS
SERV. DEL CICLO INTEGRAL DEL AGUA
SERV. DE DEPORTES
SERV. PROYECTOS EUROPEOS
SERV. DE MEJORA CLIMÁTICA
SERV. DE MOVILIDAD
SERV. DE JUVENTUD E INFANCIA
SERV. DE REGISTRO Y POBLACIÓN
SERV. DE PROTOCOLO
SERV. DESCENTRALIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA
SERV. DE BANDA SINFÓNICA
SERV. DE LIMPIEZA Y RECOGIDA DE RESIDUOS
SERV. DE PLANEAMIENTO
SERV. DE CIUDAD INTELIGENTE Y GESTIÓN DE DATOS
SERV. DE POLICÍA LOCAL
SERV. DE ACCIÓN CULTURAL
SERV. TECNOLOGÍAS DE LA INFORMAC.Y COMUNICACIÓN
SERV. DE PATRIMONIO HISTÓRICO ARTÍSTICO
SERV. DE INNOVACIÓN
SERV. ECONÓMICO PRESUPUESTARIO
SERV. SOCIEDAD, INFORMACIÓN, TRANSPAR.Y SIMPLIF.PROCES
SERV. DE TURISMO
SERV. FIESTAS Y TRADICIONES
SERV. DE FIESTAS Y TRADICIONES-FALLAS
SERV. DE EDUCACIÓN

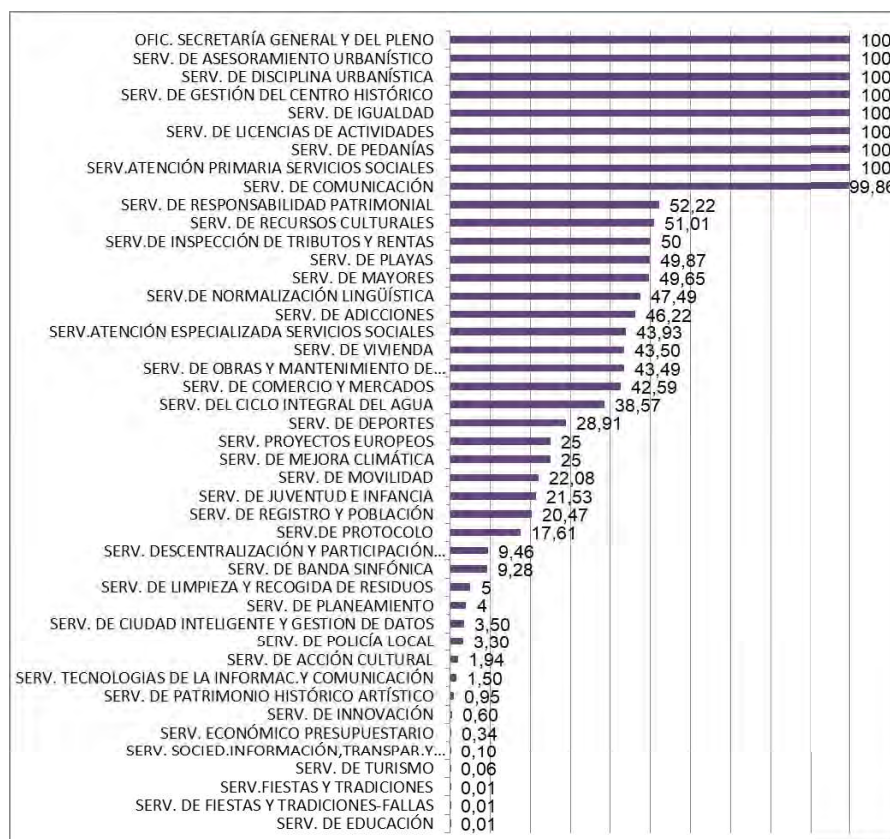
Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



Cabe señalar que por primera vez se han incorporado a la valoración del análisis del impacto de género servicios como el de Policía Local o Deportes y que también este año han vuelto a valorar su impacto servicios que el año pasado no lo hicieron, como el servicio de Mayores y el de Atención Primaria de Servicios Sociales, servicios que se consideran de especial relevancia desde el punto de vista de la perspectiva de género.

b) A continuación se muestra el porcentaje de su presupuesto que vinculan los servicios gestores a objetivos de igualdad, en capítulos 2 y 4:



Hay 9 de los 44 servicios, 12 servicios que lo vinculan entre un 38% y el 52%, 7 servicios lo vinculan entre un 17% y un 29%, 2 servicios lo vinculan en torno al 9% y el resto, 14 servicios, lo vinculan por debajo de un 5%. Se puede decir, por tanto, que casi la mitad de los servicios gestores ha vinculado su gasto a objetivos de igualdad en, al menos, un 38% de su presupuesto.

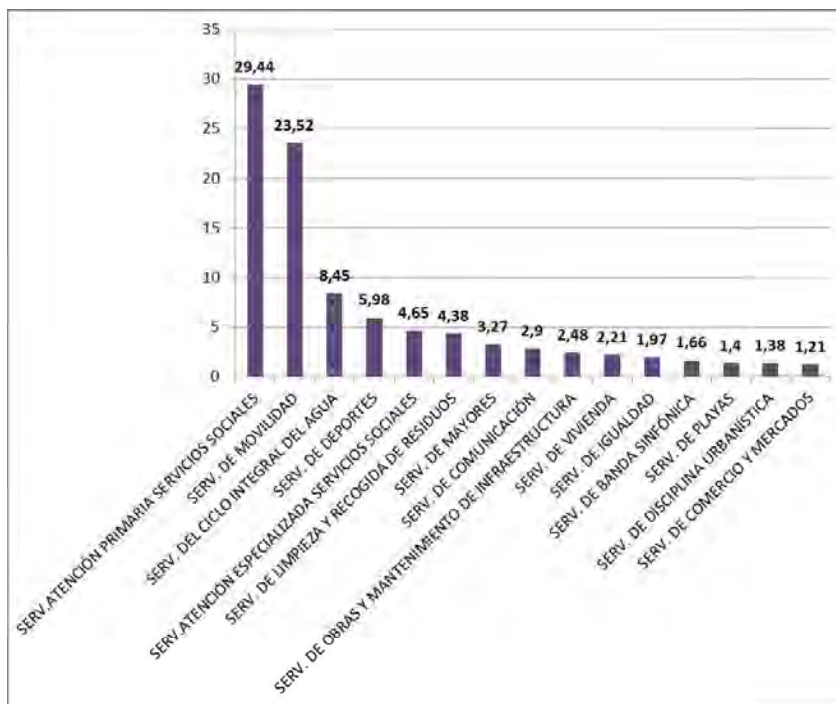
Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



c) Del total del presupuesto para 2026 con objetivos de igualdad de los capítulos 2 y 4, 572.110.713,37 euros, se ha vinculado a objetivos de igualdad un 18,08% (103.452.815,8 euros), que supone un ligero incremento con respecto al 16,34% del pasado ejercicio.

En la gráfica siguiente se ha representado únicamente a los servicios que representan un porcentaje superior al 1% del presupuesto total con objetivos de igualdad:



Cabe destacar el porcentaje que suponen los servicios de Atención Primaria de Servicios Sociales, un 29,44% del importe total con objetivos de igualdad seguido del servicio de Movilidad, que representa un 23,52% del importe con objetivos de igualdad respecto del total con objetivos.

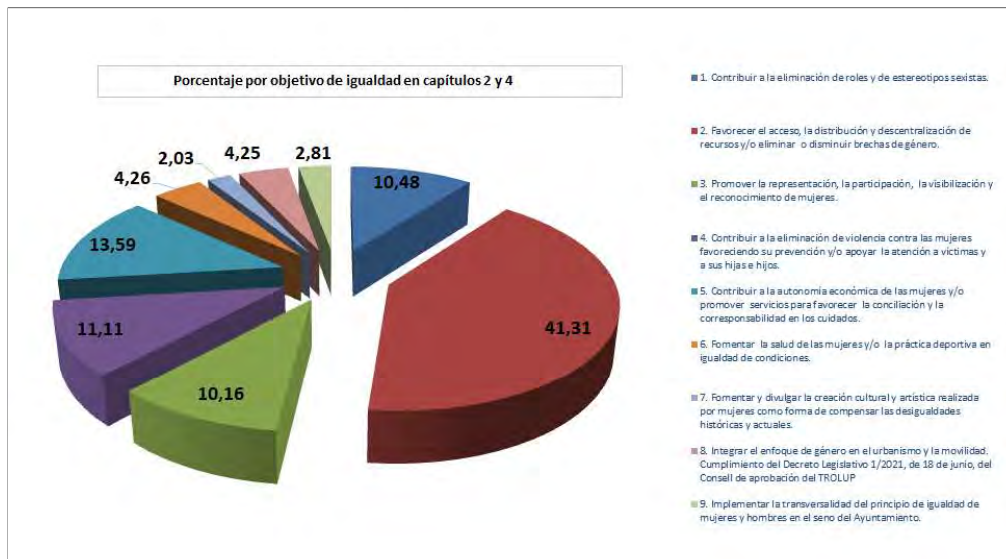
Le siguen, aunque con mucha diferencia, el servicio de Ciclo integral del agua, que representa un 8,45% de dicho presupuesto, seguido del servicio de Deportes con un 5,98% y el servicio de Atención especializada de Servicios Sociales y del servicio de Limpieza y recogida de residuos, ambos en torno a un 4,5% del global del presupuesto con objetivos de igualdad.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



d) El porcentaje destinado a cada objetivo de igualdad por los servicios gestores, en los capítulos 2 y 4 se puede consultar en la gráfica siguiente:



Hay un objetivo de igualdad que destaca frente al resto de objetivos con un 41,31%: el **objetivo 2, Favorecer el acceso, la distribución y descentralización de recursos y/o eliminar o disminuir brechas de género**, como cabría esperar para estos capítulos de gasto. El siguiente en porcentaje, aunque a distancia del primero con un 13,59%, es el **objetivo 5, Contribuir a la autonomía económica de las mujeres y/o promover servicios para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad en los cuidados**. Este objetivo ocupaba el cuarto lugar en porcentajes para 2025 (un 11,91%) y para este año es el segundo en porcentaje. Una parte de este incremento se debe a la incorporación en el presupuesto del **Plan Corresponsables**, que gestiona el servicio de Igualdad y cuyos fondos van destinados precisamente a la implementación de medidas que se alinean con este objetivo.

En tercer lugar, con un 11,1% aparece el **objetivo 4, Contribuir a la eliminación de violencia contra las mujeres favoreciendo su prevención y/o apoyar la atención a víctimas y a sus hijas e hijos**. Si bien el pasado año este objetivo suponía un 2,44% y era el séptimo en porcentajes, este año ocupa el tercero en importancia y gran parte de esto se debe de nuevo a la reincorporación a la valoración con impacto de género de un servicio como el de Primaria de Servicios Sociales y a la participación de otros servicios como Especializada de Servicios Sociales, que disponen además de presupuestos importantes. Además del servicio de Igualdad, se destaca a otros servicios como el de Comunicación o el de Limpieza y

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



recogida de residuos, que le asignan una parte importante de sus respectivos presupuestos y muchos otros que, aunque con menor cuantía, también vinculan su gasto.

El siguiente en orden decreciente con un 10,48% es el **objetivo 1**. *Contribuir a la eliminación de roles y estereotipos sexistas*, que el año pasado ocupaba el tercer lugar en porcentaje con un 20,9%.

El **objetivo 3**, de *Promover la representación, la participación, la visibilización y el reconocimiento de mujeres* supone un 10,16% y se ha incrementado considerablemente con respecto al pasado ejercicio, donde suponía un 1,6% de los objetivos de igualdad. A este incremento contribuyen servicios como el de Primaria de Servicios Sociales, Comunicación o Limpieza y recogida de residuos.

Con respecto al resto de objetivos y continuando en orden decreciente, el **objetivo 6**. *Fomentar la salud de las mujeres y/o la práctica deportiva en igualdad de condiciones*. se ha incrementado de un 2,19% a un 4,26% y en este incremento ha intervenido en gran parte no solo el servicio de Atención Especializada de Servicios Sociales, sino también el servicio de Mayores, que el año pasado no participó y este año ha vuelto a realizar esta valoración, así como el servicio de Playas y el servicio de Deportes, que por primera vez realiza esta valoración en su presupuesto.

El **objetivo 8**. *Integrar el enfoque de género en el urbanismo y la movilidad* este ejercicio supone un 4,25% mientras que el pasado ejercicio suponía un 10,52% el pasado año y a este objetivo contribuyen principalmente los servicios de Obras y Mantenimiento de Infraestructuras, el de Disciplina Urbanística y el de Ciudad Inteligente y Gestión de Datos.

El resto de los objetivos de igualdad, que suponen un 2,81% y un 2,03% respectivamente, son el **objetivo 9**. *Implementar la transversalidad del principio de igualdad de mujeres y hombres en el seno del Ayuntamiento* y el **objetivo 7** *Fomentar y divulgar la creación cultural y artística de mujeres*, que desciende de un 22,43% el pasado año a un 2,03% donde básicamente vinculan los servicios de Banda Sinfónica y de Recursos culturales. Si bien una explicación para este descenso se podría encontrar en la menor vinculación de su presupuesto a este objetivo por parte del servicio de Banda Sinfónica.

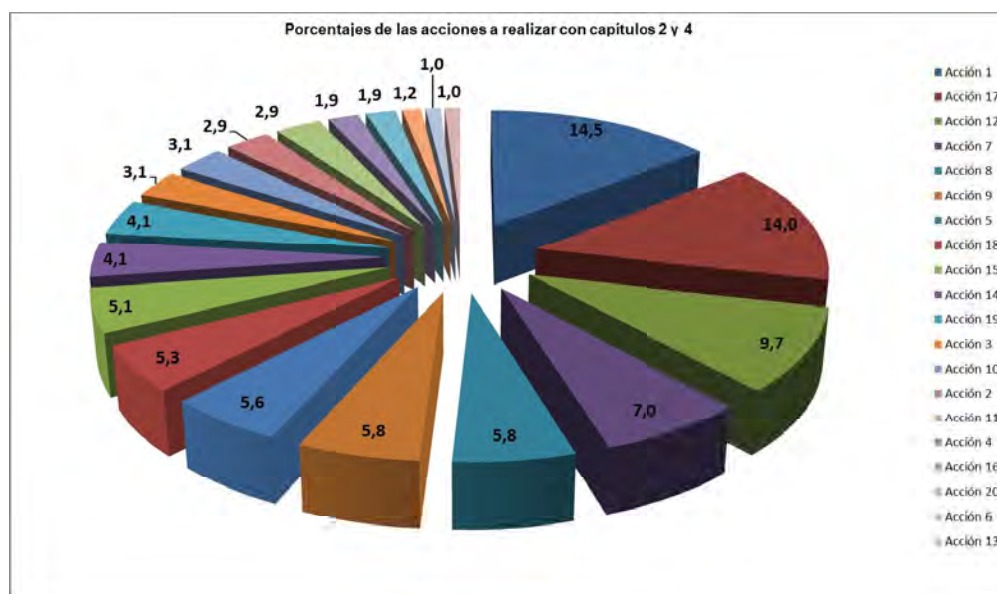
Por tanto, del total del presupuesto de 2026 para los capítulos de gasto 2 y 4, que asciende a 572.110.713,37 euros, **se ha vinculado a objetivos de igualdad un 18,08%**. Para 2025 este porcentaje era del 16,34% y para el año 2024 un 19,21%, lo que refleja una tendencia variable, a pesar de que el presupuesto total se ha incrementado en un 4,15% y el número de servicios gestores que han participado también.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



e) A continuació se mostra la gràfica con los porcentajes de las **acciones previstas** por los servicios gestores para alcanzar los objetivos de igualdad que se llevarán a cabo con el presupuesto de capítulos 2 y 4. Cabe decir que esta información ha sido extraída de cada una de las fichas de solicitud de los servicios que han vinculado su presupuesto a objetivos de igualdad ya que la herramienta SEDA, a pesar de que contiene esta información por primera vez, todavía no facilita este informe para que sea exportable a una hoja de cálculo como sí lo hace para el análisis de los objetivos de igualdad. Esta, por tanto, es una tarea que quedaría **pendiente para implementar para el análisis del próximo ejercicio 2027**.



Destacan en primer lugar, como en el pasado informe para 2025, las acciones con campañas de información y de sensibilización dirigidas a la ciudadanía (**acción 1**, con un 14,5%), seguidas de las acciones que implican creación o implementación de acciones positivas (**acción 17**, con un 14%) y hay un incremento del porcentaje en ambas con respecto al pasado año. En tercer lugar, con un 9,7%, se encuentra la **acción 12**, que implica la creación y mejora de recursos municipales y su acceso, seguida de la **acción 7** de medidas que mejoran el transporte, la movilidad, la iconografía, los espacios comunes, las infraestructuras, el mobiliario urbano, etc. que estarían relacionadas con el cumplimiento de la normativa vigente ya que gracias a los criterios que introduce el *Decreto Legislativo 1/2021, de 18 de junio, del Consell de aprobación del texto refundido de la Ley de ordenación del territorio, urbanismo y paisaje* (TRLOTUP) sobre perspectiva de género en

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



su articulado y en su Anexo XII, se ha incorporado la perspectiva de género como concepto transversal y transformador, no solo en el diseño y definición del planeamiento urbanístico de las ciudades, sino que además lo descende a su ejecución, a los proyectos de urbanización y de obra pública, donde también debe tenerse en cuenta la perspectiva de género. A continuación, con el mismo porcentaje del 5,8%, están las **acciones 8 y 9** que implican las subvenciones y la introducción de cláusulas sociales en la contratación. Las acciones para introducir cláusulas para el fomento de la igualdad en las contrataciones son esperables, ya que la principal característica de estos capítulos es que su gestión está externalizada, es decir, se trata de gastos que el Ayuntamiento contrata con terceras partes para su realización o suministro, por lo que en estos capítulos cobra gran importancia lo establecido en los pliegos de cláusulas administrativas particulares de contratación relativo al cumplimiento de políticas de igualdad en los contratos celebrados por el Ayuntamiento de Valencia, sus Organismos Autónomos y Entidades del Sector Público Municipal. Descendiendo desde un 9,7% en el pasado ejercicio a un 5,6% en el actual, aparece la acción 5, que implica las acciones de formación, sensibilización y/o programación de actividades (culturales, deportivas, educativas, tecnológicas, etc.) que van dirigidas a la ciudadanía y/o que se realizan específicamente con mujeres o niñas. Por último se destacan la **acción 18** (convocatorias de premios, certámenes, concursos, etc...) y la **acción 15** (mejoras en la seguridad de las mujeres y de la ciudadanía en general), que tienen más de un 5% de porcentaje. En el caso de esta última, cabe destacar que se ha incrementado casi el doble con respecto al pasado ejercicio y una posible explicación sería la incorporación del Servicio de Policía Local a la valoración de su presupuesto con enfoque de género por primera vez. Se puede seguir consultando el porcentaje del resto de acciones en la propia gráfica.

4.2.3. Análisis de los capítulos de gasto 6 y 7.

El **capítulo 6**, de Inversiones reales, corresponde a la adquisición, construcción o mejora de infraestructuras y bienes de carácter duradero: obras públicas, instalaciones deportivas, equipamientos municipales o urbanización de espacios públicos.

Las inversiones municipales tienen una incidencia directa sobre la vida cotidiana y el uso del espacio urbano. Un análisis con enfoque de género permite evaluar si las decisiones de inversión:

- Fomentan la seguridad, accesibilidad y movilidad de todas las personas, especialmente de las mujeres.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



- Atienden a la proximidad y multifuncionalidad de los servicios, favoreciendo la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar.

- Priorizar la creación o mejora de equipamientos como escuelas infantiles, centros de día, recursos de atención a mujeres, etc, tiene un impacto directo en la reducción de las desigualdades.

En cambio, la priorización de grandes obras o infraestructuras deportivas de uso predominantemente masculino puede ampliar las brechas de acceso y participación entre mujeres y hombres.

Y el **capítulo 7**, de Transferencias de capital, engloba las ayudas o subvenciones destinadas a financiar inversiones realizadas por otras entidades, empresas o particulares.

El impacto de este capítulo sobre la igualdad depende de la incorporación de criterios que fomenten la igualdad y la presencia equilibrada de mujeres y hombres de mujeres en la concesión de ayudas. Por ejemplo:

- Las subvenciones a la inversión empresarial pueden fomentar el emprendimiento femenino, la innovación social o las empresas con planes de igualdad.

- Las ayudas a la rehabilitación de viviendas pueden priorizar a mujeres en situación de vulnerabilidad económica.

En ausencia de estas consideraciones, las transferencias de capital tienden a concentrarse en sectores tradicionalmente masculinizados, como la construcción o la industria, limitando el acceso de las mujeres a los recursos públicos.

Por lo que estos capítulos, que aparentemente podrían parecer neutrales respecto al bienestar de mujeres y hombres, no lo son en absoluto ya que proveer de centros o acondicionar espacios públicos que faciliten la corresponsabilidad y la conciliación, el trabajo de cuidados, el acceso al empleo o la movilidad, entre otras, tienen un impacto de género positivo. La elaboración de informes de impacto de género y el cumplimiento del decreto del TRLOTUP juegan aquí un papel relevante en la incorporación de la perspectiva de género en estos capítulos 6 y 7.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



a) Han vinculado su presupuesto a objetivos de igualdad en los capítulos 6 y 7 un total de 8 servicios gestores, que son los siguientes:

SERV. DE DISCIPLINA URBANÍSTICA
SERV. DE GESTIÓN DEL CENTRO HISTÓRICO
SERV. DE IGUALDAD
SERV. DE COMERCIO Y MERCADOS
SERV. DE DEPORTES
SERV. DE OBRAS Y MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURA
SERV. DE PROYECTOS URBANOS
SERV. DE PLANEAMIENTO

En el pasado presupuesto para 2025 vincularon su gasto a objetivos de igualdad en estos capítulos un total de 12 servicios gestores, y para el presupuesto de 2024 lo vincularon un total de 15 servicios, por lo que la tendencia se muestra descendente en este sentido. Una explicación en esta disminución en la participación de servicios gestores la podemos encontrar en las propias *Normas, plazos y procedimientos para la elaboración del presupuesto de 2026*, aprobadas por JGL con fecha de 27 de junio de 2025. En estas normas se especificaba por primera vez para las solicitudes de gasto del capítulo 6, textualmente que *la solicitud de nueva inversión se restringirá a aquellos contratos de gestión anticipada que se encuentren en tramitación y tengan entrada en el servicio de contratación antes del 30 de septiembre de 2025, conforme a lo previsto en los objetivos o ejes de actuación de la estrategia de la contratación pública municipal 2024-2026 aprobados por la Junta de Gobierno Local en sesión de 2 de febrero de 2024*. Por tanto, aquellos servicios gestores que no cumpliesen con este requisito no podían cumplimentar su ficha de solicitud señalando los correspondientes objetivos de igualdad ni las acciones. Sin embargo, se ha detectado que algunos servicios gestores que se encontraban en esta situación, finalmente sí disponen de un presupuesto asignado, por lo que no solo el número de servicios participantes podría ser superior, sino que el porcentaje asignado a objetivos de igualdad también.

Estos mismos servicios participantes en la valoración del impacto de género en estos capítulos también han participado en la valoración de sus presupuestos en los capítulos 2 y 4, a excepción del Servicio de Proyectos Urbanos, que únicamente lo vincula a objetivos de igualdad en los capítulos 6 y 7.

Signat electrònicament per:

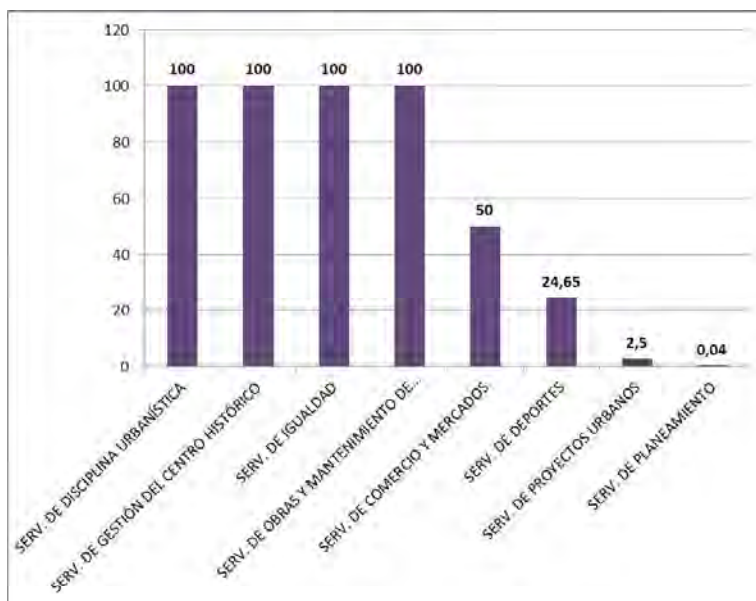
Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



Cabe tener en cuenta que para la asignación del presupuesto en estos capítulos, y a pesar de que hubiese inicialmente más servicios gestores que solicitasen presupuesto en sus fichas de solicitud y vinculasen su aplicación a algún objetivo de igualdad, no todas las demandas pueden ser atendidas y por tanto en este informe aparecen únicamente reflejadas las que sí recibirán presupuesto y que además han vinculado dicho presupuesto a objetivos de igualdad, por lo que estos datos representan **un 22,51% del total del presupuesto para los capítulos 6 y 7.**

b) Con respecto a qué porcentaje de su presupuesto destinan los servicios gestores a objetivos de igualdad, hay 4 servicios que vinculan el 100% de sus presupuestos y son los servicios de Disciplina Urbanística, de Gestión del Centro Histórico, de Igualdad y el de Obras y Mantenimiento de infraestructura. El Servicio de Comercio y Mercados lo vincula en un 50%, el Servicio de Deportes, que por primera vez ha participado en la valoración del impacto de género de su presupuesto lo vincula en un 24,65%; el Servicio de Proyectos Urbanos en un 2,5% y el de Planeamiento en un 0,04%, como muestra la gráfica siguiente:

Porcentaje de su presupuesto destinado a objetivos de igualdad en cap 6 y 7.



c) El presupuesto para 2026 vinculado a objetivos de igualdad asciende a 52.904.317,81 euros y para 2025 fue de 5.654.178,73 euros entre los servicios gestores participantes, lo que supone un incremento muy importante de un **835,6%**, aunque haya descendido el número de servicios participantes, debido a la trascendencia de los importes absolutos de

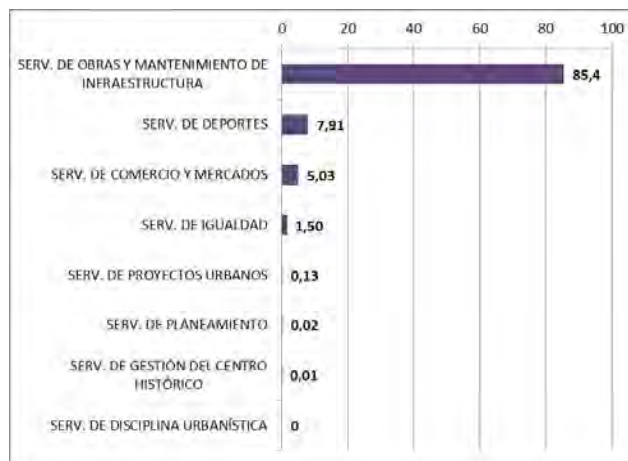
Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



sus presupuestos. En la siguiente gráfica se puede consultar qué porcentaje del total con objetivos de igualdad supone cada uno de los servicios participantes en la valoración:

Porcentaje que representa cada servicio gestor sobre el total del presupuesto con objetivos de igualdad en capítulos 6 y 7.



En el presupuesto con objetivos de igualdad para 2026, el servicio de Obras y Mantenimiento de Infraestructuras representa un 85,4% del total del presupuesto con objetivos de igualdad. Le siguen el servicio de Deportes con un 7,91%, el servicio de Comercio y Mercados con un 5,03% y el servicio de Igualdad con un 1,50%. El resto de servicios representan menos del 1% del presupuesto con objetivos de igualdad.

d) El porcentaje que se destina a cada objetivo de igualdad en los capítulos 6 y 7, se puede consultar en la gráfica siguiente:



Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



Los servicios gestores han vinculado su presupuesto a 5 de los 9 objetivos propuestos:

Objetivo 1. Contribuir a la eliminación de roles y estereotipos sexistas.

Objetivo 4. Contribuir a la eliminación de violencia contra las mujeres favoreciendo su prevención y/o apoyar la atención a víctimas y a sus hijas e hijos.

Objetivo 5. Contribuir a la autonomía económica de mujeres y/o promover servicios para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad en los cuidados.

Objetivo 6. Fomentar la salud de las mujeres y/o la práctica deportiva en igualdad de condiciones.

Objetivo 8. Integrar el enfoque de género en la planificación urbanística.

El objetivo de igualdad al que más se destina el presupuesto en los capítulos 6 y 7, con un **87,2%** del porcentaje es el **objetivo 8**, que era también el objetivo al que más vincularon los servicios su presupuesto de igualdad en estos capítulos durante 2024 y 2025, teniendo en cuenta a qué se destinan estos capítulos y a la obligatoriedad normativa. 6 de los 8 servicios gestores han vinculado una parte de sus presupuestos o todo su presupuesto a este objetivo y a ello ha contribuido enormemente que el Servicio de Obras y Mantenimiento de Infraestructura haya destinado el 100% de su presupuesto a este objetivo, ya que además supone uno de los mayores presupuestos en términos absolutos.

El segundo objetivo de igualdad, a mucha distancia del primero y que supone el 7,9% del total para el ejercicio 2026, que es el **objetivo 6**, que en el análisis para 2025 suponía únicamente un 2,73%. Esto tendría su explicación en la incorporación del Servicio de Deportes en la valoración del impacto de género de su presupuesto, que destina el 24,65% de su presupuesto en estos capítulos a este objetivo.

Los siguientes objetivos, a mucha distancia del primero y en orden decreciente, son los objetivos 1,4 y 5, no apareciendo en este ejercicio para 2026 los objetivos 2 y 7 que sí aparecían vinculados en el informe del pasado ejercicio.

El siguiente objetivo, al que se destina un 1,9% del presupuesto de los capítulos 6 y 7 que se analizan aquí es el **objetivo 5**, un objetivo al que vincula el Servicio de Comercios y Mercados un porcentaje de su presupuesto y que en el anterior informe suponía un 3,4% de los objetivos de igualdad, por lo que ha descendido para este ejercicio.

El **objetivo 4**, que ocupaba el segundo lugar para los ejercicios 2024 y 2025, ocupa el cuarto lugar en porcentajes para 2026, con un 1,5%. El Servicio de Igualdad ya vinculaba en 2025 y vincula para 2026 el 100% de su presupuesto en el capítulo 6 para este objetivo para las obras del Nou Espai Dones i Igualtat, que se encuentra en fase de construcción y cuya

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



finalización está prevista para el mismo 2026, lo que implica que haya un menor importe presupuestado ya para este ejercicio.

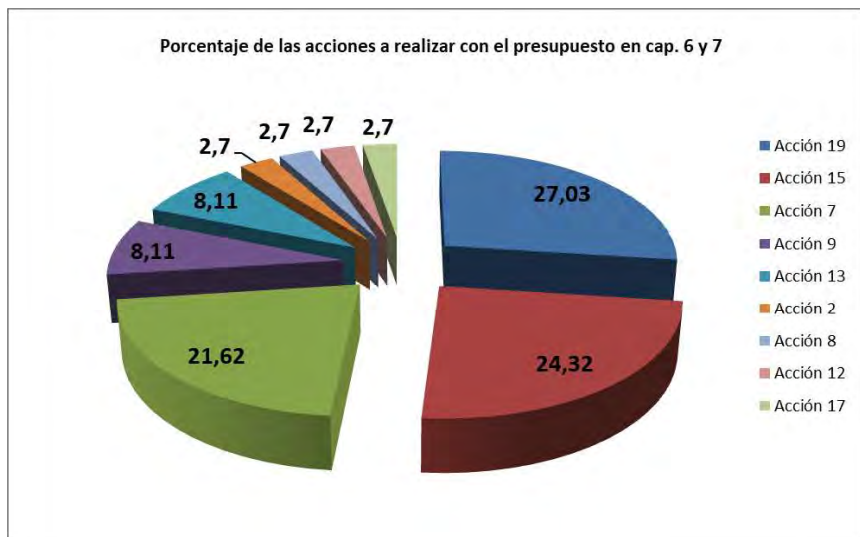
Por último, con un 1,4%, aparece el objetivo 1, que el año pasado aparecía prácticamente con el mismo porcentaje y al que han vinculado una parte de sus presupuestos los Servicios de Comercio y Mercados y de Proyectos Urbanos, respectivamente.

Cabe señalar, a modo de curiosidad, que el objetivo al que se vincula un mayor importe en los capítulos 2 y 4 es el objetivo 2. *Favorecer el acceso, la distribución y descentralización de recursos y/o eliminar o disminuir brechas de género*, que para el ejercicio de 2025 suponía un 6,81% de los porcentajes y que para el 2026 ya no aparece vinculado al presupuesto en estos capítulos 6 y 7.

Del total del presupuesto para 2026 en los capítulos de gasto 6 y 7, que asciende a 235.030.644,67 euros, se ha vinculado un 22,51% a objetivos de igualdad, cifra muy superior al porcentaje del 2,56% que se vinculó a objetivos de igualdad para 2025.

Para el pasado ejercicio 2025 el presupuesto era 220.538.187,14 euros, lo que supone un incremento de un 6,43% en el presupuesto global para los capítulos 6 y 7.

e) A continuación se muestra la gráfica con los porcentajes y las acciones previstas por los servicios gestores para alcanzar los objetivos de igualdad que se llevarán a cabo con el presupuesto de los capítulos de gasto 6 y 7.



Cabe decir que, al igual que con los capítulos 2 y 4, esta información ha sido extraída de cada una de las fichas de solicitud de los servicios que han vinculado su presupuesto a objetivos de igualdad ya que la herramienta SEDA, a pesar de que contiene esta

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



información desde el pasado ejercicio, todavía no facilita este informe para que sea exportable a una hoja de cálculo como sí lo hace para el análisis de los objetivos de igualdad. Esta, por tanto, es una tarea que quedaría todavía **pendiente para implementar para el análisis del próximo ejercicio 2027**.

Con estos capítulos se señalan 9 tipos de acciones de las 20 propuestas, a diferencia de las que se señalan con los capítulos 2 y 4 -que sí se cubren en su totalidad-, aunque con diferentes porcentajes.

La **acción 19** es que alcanza un mayor porcentaje, un 27,03%, para el ejercicio 2026, a través de la incorporación de informes de impacto de género en los planes, programas, proyectos, etc y que se ha incrementado con respecto al pasado ejercicio ya que suponía entonces un 16,67%. Le siguen la **acción 15** con un 24,32%, que implica mejoras en la seguridad de las mujeres y de la ciudadanía en general, que el pasado año suponía un 15% y la **acción 7** con un 21,62% para el establecimiento de medidas que mejoran el transporte, movilidad, iconografía, espacios comunes, infraestructuras, mobiliario urbano, etc. En el pasado ejercicio de 2025 la acción 7 era una de las que más porcentaje obtuvo (un 28,33%) igualada en porcentaje con la **acción 12**, que implica acciones para la creación de mejoras de recursos municipales y su acceso, ambas muy relacionadas con el presupuesto de los capítulos 6 y 7 y que para este ejercicio supone solo un 2,7% del porcentaje igualada con la **acción 2** (acciones comprometidas en el Plan Marco), la **acción 8** (a través de subvenciones) y la **acción 17** (creación e implementación de acciones positivas). Las acciones 9 y 13 obtienen un 8,11% de los porcentajes y guardan mucha relación con estos capítulos ya que la **acción 9** habla de la introducción de cláusulas sociales para el fomento de la igualdad en contrataciones y la **acción 13** para el cumplimiento de la Etiqueta Violeta para proyectos financiados con fondos Next Generation-UE.

5. RESUMEN DE RESULTADOS Y CONCLUSIONES

5.1. Sobre el presupuesto del capítulo 1.

A continuación se recogen las consideraciones generales más importantes en relación al capítulo 1 de gasto y la situación de las mujeres y los hombres que forman la plantilla laboral del Ayuntamiento, elaboradas a partir de los informes mencionados anteriormente.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



- El presupuesto para el capítulo 1 asciende a 400.000.000 euros para 2026, un 3,63% más que el del ejercicio 2025 (386.000.000 euros) y un 12% más con respecto al de 2024 (357.133.916,67 euros), por lo que la tendencia para el capítulo 1 de Gastos de personal muestra una tendencia ascendente.

- A fecha de julio de 2025, la plantilla municipal está formada por 5.753 personas, una cifra muy similar a la de años anteriores, que solo varía en 19 personas respecto al año 2023. Esta plantilla está compuesta por un 48,18% de mujeres y un 51,82% de hombres, porcentajes también similares a los de años anteriores, que solo han disminuido en algunas décimas respecto a dos años atrás. De esta manera, se observa una tendencia a la estabilidad y escasos cambios en la distribución de mujeres y hombres en el personal municipal.

- 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.

- 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. funcionario de carrera, cuya distribución según sexo se ha mantenido más estable, y los porcentajes actuales de 46,73% de mujeres frente a 53.27% de hombres son muy similares a los de años anteriores.

- Entre el personal funcionariado interino son mayoría las mujeres con un 71,2% del total del personal interino.

- 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

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



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%).

- La brecha salarial por razón de sexo en el conjunto de la plantilla se sitúa en 17,3 puntos porcentuales (en retribuciones anuales medias). Si bien es muy diferente dependiendo del área de gobierno.

- Para la retribución anual media en 2023, por cada 100€ cobrados por un varón, una mujer ingresa 82,7€ (17,3 puntos porcentuales de brecha salarial anual). Esta diferencia ha crecido desde 2019 en 2,6 puntos porcentuales.

- En 2023 el grupo de mujeres más perjudicadas son las de 65 y más años. Estas presentan un ingreso anual de 72,2€ por cada 100€ que ingresan los varones del mismo grupo de edad.

- Los puestos de dirección superior están ligeramente masculinizados con un 64,84% de varones en este grupo. En el caso de las direcciones intermedias hay presencia equilibrada de sexos y las mujeres suponen el 60% del personal frente al 40% de hombres, así como en las direcciones operativas, con un 52,5% de mujeres y un 45,4% de hombres.

- En relación al personal técnico, se encuentran cifras paritarias en la distribución según sexo. En la actualidad las mujeres suponen el 52,5% de este personal frente al 47,5% de los hombres.

- Diferencias más acusadas se encuentran en la distribución de mujeres y hombres en el personal administrativo y en el personal de seguridad pública. Entre el personal administrativo se observa una presencia de mujeres mayoritaria de un 80,11%, reduciéndose por tanto el porcentaje de hombres a un escaso 19,89%. Ocurre lo contrario en el caso del personal de Seguridad pública, en el que los hombres suponen el 82,29% y las mujeres el 17,71%.

- En cuanto al personal técnico auxiliar, que en los últimos años se ha incrementado, se ha pasado de cifras algo más equilibradas a un aumento progresivo de la presencia de mujeres, y en la actualidad está formado por un 61,63% de mujeres frente a un 38,37% de hombres.

- Por último, el personal subalterno sí presenta unas cifras paritarias, que se han mantenido estables a lo largo de los últimos años, y a fecha actual está formado por un 57,43% de mujeres frente a un 42,57 de hombres.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



5.2. Sobre el presupuesto de los capítulos 2 y 4.

- Un total de 44 servicios gestores (un 60% del total de 73 servicios) han vinculado su presupuesto a algún o a algunos objetivos de igualdad, lo que supone un incremento con respecto al presupuesto para 2025, en el que participaron 40 servicios.

- Del total del presupuesto de 2026 para los capítulos de gasto 2 y 4, que asciende a 572.110.713,37 euros, se ha vinculado a objetivos de igualdad un 18,08%. Para 2025 este porcentaje era del 16,34% y para el año 2024 un 19,21%, lo que refleja una tendencia variable, a pesar de que el presupuesto total se ha incrementado en un 4,15% y el número de servicios gestores que han participado también.

- Los servicios con mayor peso presupuestario en igualdad son Atención Primaria de Servicios Sociales (29,44%), Movilidad (23,52%), Ciclo Integral del Agua (8,45%), Deportes (5,98%), Atención especializada de servicios sociales (4,65%) y Limpieza y Recogida de Residuos (4,5%).

- El objetivo más vinculado es el objetivo 2, para favorecer el acceso, la distribución y descentralización de recursos y/o eliminar o disminuir brechas de género (41,31%), seguido del objetivo 5 para la contribución a la autonomía económica de las mujeres, conciliación y corresponsabilidad en los cuidados (13,59%) y el objetivo 4 para la eliminación de la violencia contra las mujeres (11,10%).

- Las principales acciones con las que se prevé obtener dichos objetivos son:

Campañas de sensibilización e información dirigidas a la ciudadanía (14,5%)

Creación o implementación de acciones positivas (14%)

Creación y mejora de recursos municipales y su acceso (9,7%)

Medidas de urbanismo y movilidad (9,7%)

Formación y programación de actividades para la ciudadanía (5,6%)

Cláusulas sociales en contratación (5,8%)

Se observa un incremento en las acciones vinculadas a seguridad ciudadana y prevención de la violencia, posiblemente debido a la incorporación de la Policía Local al análisis con enfoque de género.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



5.3. Sobre el presupuesto de los capítulos 6 y 7.

- Han realizado la valoración del impacto de género un total de 8 servicios gestores, lo que supone un descenso con respecto a los servicios participantes en el presupuesto de 2025, donde participaron 12. Puede deberse también a la modificación en las normas de elaboración del presupuesto.

- El presupuesto vinculado a objetivos de igualdad (52.904.317,81 euros) del total del presupuesto para los capítulos 6 y 7 (235.030.644,67 euros) supone **un 22,51%** y para el ejercicio 2025 fue de un 2,56%, por lo que ha habido un importante incremento.

- Los servicios con mayor peso relativo son Obras y Mantenimiento de Infraestructuras (85,4%), Deportes (7,91%), Comercio y Mercados (5,03%) e Igualdad (1,50%). El resto de servicios representa menos del 1% del presupuesto con objetivos de igualdad.

- Cuatro servicios (Disciplina Urbanística, Centro Histórico, Igualdad y Obras e Infraestructuras) vinculan el 100% de su presupuesto a objetivos de igualdad.

- Los servicios gestores vinculan su gasto a cinco de los nueve objetivos de igualdad propuestos. El objetivo 8 para la integración de la perspectiva de género en la planificación urbanística concentra el 87,2% del presupuesto con enfoque de género, seguido a gran distancia por el objetivo 6, de fomento de la salud y la práctica deportiva (7,9%) y el de autonomía económica, conciliación y corresponsabilidad con un 1,9%.

- Se identifican 9 tipos de acciones con impacto de género (de las 20 previstas en el modelo municipal). Destacan:

Acción 19: Incorporación de informes de impacto de género (27,03%)

Acción 15: Mejora de la seguridad de las mujeres y la ciudadanía (24,32%)

Acción 7: Medidas de urbanismo y movilidad (21,62%)

Otras acciones relevantes: cláusulas sociales en contratación (8,11%), cumplimiento de la Etiqueta Violeta (8,11%) y mejoras de recursos municipales (2,7%).

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



5.4. Conclusiones y recomendaciones

Del presupuesto general para el ejercicio 2026, que asciende a 1.250.941.357,84 euros se ha vinculado a objetivos de igualdad un 8,89%, un porcentaje ligeramente superior al del pasado ejercicio, que suponía un 7,88%. Estos porcentajes son todavía poco relevantes en términos globales, por lo que favorecer su incremento debería seguir siendo un objetivo a tener en cuenta.

Si se toma como referencia únicamente el importe destinado a las partidas para los capítulos de gasto 2, 4, 6 y 7, que asciende a 807141358 euros en total, el porcentaje que se ha ligado a objetivos de igualdad (111.177.183,11 euros), supone un 13,77% (algo más que el 12,39% de 2025) , lo que significa que un 86,23% del presupuesto destinado a estos capítulos de gasto no se ha podido analizar para este informe, porque no se ha realizado su valoración del impacto de género por parte de los servicios gestores responsables. Sería conveniente que los servicios participasen en mayor medida siguiendo las normas de elaboración del presupuesto para poder realizar un análisis más completo y significativo respecto a la igualdad de mujeres y hombres.

Para el Ayuntamiento de València la igualdad de mujeres y hombres supone una responsabilidad en cuanto que las cifras oficiales muestran el grado de desigualdad real en el que todavía se encuentran las mujeres a pesar de los avances logrados. Por lo tanto, desde el ejercicio de la responsabilidad del ayuntamiento como administración pública, se debe incorporar de manera transversal el principio de igualdad de mujeres y hombres, en este caso, a través de la elaboración de los presupuestos con enfoque de género.

Entre las principales conclusiones a las que se sigue llegando a lo largo del proceso de implementación de los presupuestos con enfoque de género en el Ayuntamiento de València es que la identificación y valoración del impacto de género en el presupuesto requiere de una continuidad en la incorporación de nuevos servicios y en la consolidación de los servicios que ya la realizan, algo que sí se ha conseguido incrementar este año, aunque siga resultando insuficiente ya que otros han dejado de realizar la valoración del impacto de género. Por tanto, es imprescindible que participen todos los servicios gestores.

El Ayuntamiento continúa con los procesos formativos en igualdad entre mujeres y hombres a través de los itinerarios de formación e incluye, entre los cursos, uno específico para la elaboración de presupuestos con enfoque de género, lo que facilita al personal

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



contar con herramientas para generar otra mirada e influir en sus decisiones de planificación y definición del presupuesto.

La obtención de la información y de los datos desagregados por sexo es algo que todavía no se realiza de manera sistemática en el seno del ayuntamiento, así como la elaboración del presupuesto municipal con enfoque de género por parte de todos los servicios gestores y esto repercute, por tanto, en el diseño, la planificación, la ejecución y la evaluación de las políticas públicas que se llevan a cabo, a pesar de la predisposición y de la amplia normativa al respecto. La aplicación práctica de la transversalidad del principio de igualdad de mujeres y hombres es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos y resultaría necesaria, por tanto, una normativa municipal que de una manera estratégica, integral y eficaz ayude a incorporar la transversalidad del principio de igualdad de mujeres y hombres en el seno del ayuntamiento. Solo así se podrá producir un cambio cultural institucional real que implique la identificación de los mecanismos que generan las desigualdades por razón de sexo, que contribuya a la eliminación de las mismas y que suponga la corrección o asunción de nuevos procedimientos y metodologías para que se incorpore el enfoque de género de manera estructural en todas las políticas públicas y en todas sus fases.

En el trabajo diario nos encontramos con un déficit de estudios de la situación de las mujeres y hombres en relación con su ámbito de actuación. Su respuesta puede encontrarse en que una parte importante del funcionariado percibe las actuaciones como neutras al género, lo que se conoce como “ceguera de género” y es habitual la creencia de que su área de trabajo no perjudica ni beneficia a mujeres ni a hombres, o al menos no de una manera desigual. Es importante hacer ver que todas las políticas, programas, proyectos, actuaciones, etc. afectan en primera o última instancia a las personas, y que las mujeres y los hombres pueden partir de situaciones diferentes y/o desiguales como consecuencia de la socialización diferencial y la consecuente jerarquización de los roles de género. Esto solo será objetivable a partir de estudios que puedan ser analizados con enfoque de género en los propios servicios y solo así se podrá establecer un presupuesto acorde a las necesidades detectadas y no a ideas preconcebidas y estereotipadas.

La formación en lenguaje no sexista es un objetivo prioritario desde hace años la formación en este ámbito. Además desde el Servicio de Igualdad se realiza el asesoramiento o la corrección de los documentos que los servicios remiten. Es necesario que cualquier documento que emane del Ayuntamiento cumpla con el Reglamento Municipal para el uso no sexista del Lenguaje aprobado por el Pleno el 25/11/2011 y publicado en BOP el 14/01/2012. Continuando con el cumplimiento de esta norma y en aras a la

70

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



permanente formación del personal se publicó un “Vocabulario Básico: Trabajamos con un lenguaje igualitario e inclusivo”, aprobado por Junta de Gobierno Local el 18/01/2019, estando a disposición del personal. La llegada de la Inteligencia artificial puede colaborar en este sentido, añadiendo en la instrucción que el texto en cuestión no contenga lenguaje sexista.

Otra actuación que debería estudiarse sería el establecer estrategias que faciliten la obtención de datos desagregados por sexo en todos los ámbitos de actuación y a través de todos los medios de los que hace uso el ayuntamiento. La reflexión en cuanto al uso de los informes de impacto de género ofrece a los servicios gestores la posibilidad de buscar estudios que analicen la influencia en mujeres y hombres de sus actuaciones y sobre todo la necesidad de desagregar los datos por sexo. Es necesario incidir en estos aspectos con el apoyo adecuado, para que en futuras planificaciones detecten la incidencia al género de su presupuesto de forma más acertada.

El Servicio de Igualdad pone a disposición del personal del Ayuntamiento València, en documentación corporativa, un manual para la elaboración de informes de impacto de género, que también puede ser utilizado como una herramienta de decisión de asignación de presupuesto, favoreciendo o implementando en primer lugar todos aquellos planes, programas y proyectos en general que por su implicación y afección a las personas, son capaces de corregir las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, principio de trabajo asumido por el Ayuntamiento de València. Además, también se ofrece un curso específico para la elaboración de informes de impacto de género.

A continuación se facilitan algunas recomendaciones que cabría tener en cuenta a la hora de analizar y/o planificar el gasto o las actuaciones que correspondan:

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

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



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

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

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

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

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

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

- Sería necesario que todos los diseños de proyectos, estudios y programas dispongan de su correspondiente informe de impacto de género.

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

- Respecto a las campañas de difusión, se recomienda destacar de qué manera cada programa o cada proyecto es susceptible de favorecer la igualdad de mujeres y de hombres,

Id. document: 1hE7 wHpT y13i coEw 7urF rluG 2wY=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



con el fin de informar a la ciudadanía poniendo a su vez en valor la importancia de la integración del enfoque de género.

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

- Sería deseable ampliar el itinerario formativo para dotar de competencias transversales para la igualdad de mujeres y hombres al personal de los Servicios, teniendo en cuenta una formación específica sobre indicadores de género y evaluación de impacto de género de las políticas públicas.

- Que se realice la valoración del impacto de género del presupuesto debería ser un criterio básico a la hora de la toma de decisiones para la distribución del presupuesto municipal desde el ámbito político.

- Sería conveniente incorporar la valoración del impacto de género también sobre el gasto ejecutado y no únicamente sobre el presupuestado, así como sobre los ingresos.

- Sería necesario reforzar la normativa municipal de obligado cumplimiento para la implementación efectiva de la transversalidad del principio de igualdad de mujeres y hombres en el seno del ayuntamiento.

- Cabría evaluar y continuar mejorando en la sistematización para la recogida de los datos de valoración del impacto de género por parte de los servicios gestores y para facilitar su posterior análisis por parte del Servicio de Igualdad a través de la herramienta económico-financiera SEDA.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



ANEXO. DESCRIPCIONES DE LOS SERVICIOS GESTORES PARTICIPANTES.

En este anexo se reproduce de manera literal la información detallada de la valoración de impacto de género de aquellos servicios gestores que han cumplimentado, además de vincular a su gasto los objetivos y las acciones, la descripción de la valoración del impacto de género en sus respectivas fichas de solicitud de gasto a los que cabe visibilizar y agradecer su trabajo y análisis tan exhaustivos. También cabe señalar que esta información se ha tenido que extraer de manera individualizada para cada ficha y servicio:

PARA LOS CAPÍTULOS 2 y 4

SERV. DE ADICCIONES.

Estudis, jornades, cursos, tallers que favorixen la igualtat.

Inclou el llenguatge escrit i audiovisual no sexista y formació en igualtat entre dones i homes especialment dirigit a la població juvenil.

Talleres y actividades informativas y de sensibilización fácilmente canalizables en espacios de ocio cuyas estrategias preventivas pretenden incrementar los conocimientos y modificar las actitudes frente a las adicciones e indirectamente favoreciendo actitudes de igualdad de la población juvenil de la ciudad de València.

Cursos, campañas, talleres dirigidos a la comunidad escolar principalmente.

SERV. DE ASESORAMIENTO URBANÍSTICO.

Compra de libros de carácter técnico y jurídico para el personal del Servicio.

Publicación de anuncios en diarios oficiales dirigidos a la ciudadanía para su conocimiento en cumplimiento del Texto Refundido de la Ley de Ordenación del Territorio, Urbanismo y Paisaje aprobado por Decreto Legislativo 1/2021, de 18 de junio del Consell (TRLOTUP).

Actuaciones administrativas que correspondan al Servicio previstas en el TRLOTUP y cuyos gastos no tengan cabida en otros subconceptos de "Gastos Diversos" del Capítulo 2 "Gastos Corrientes en Bienes y Servicios".

Valorar contratar a empresas o profesionales con amplia presencia de mujeres.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



SERV. DE COMERCIO Y MERCADOS.

1. Suministro en arrendamiento sanitarios portátiles del mercado del rastro y marítimo, así como en aquellas actuaciones promocionales destinadas al pequeño comercio y los mercados municipales en las que sea necesario la colocación de cabinas wc portátiles para garantizar unas adecuadas condiciones de salubridad e higiene, así como casetas para la realización de mercados de venta no sedentaria en la ciudad. El objetivo de la actuación es mejorar la competitividad del sector y fomentar el consumo de productos de proximidad en la ciudad. Respecto al impacto en las políticas de igualdad, se considera que las actividades propuestas facilitan:

El acceso universal a servicios básicos: La provisión de cabinas sanitarias portátiles garantiza que todas las personas, independientemente de su género, edad o condición, tengan acceso a instalaciones higiénicas en espacios públicos y mercados. Esto promueve la igualdad en el acceso a servicios esenciales.

Fomento de la igualdad de género: La disponibilidad de instalaciones sanitarias adecuadas, especialmente en zonas donde las mujeres puedan tener necesidades específicas, ayuda a reducir desigualdades y promueve un entorno más seguro y digno para todas las personas.

Inclusión de colectivos vulnerables: Las cabinas portátiles pueden ser diseñadas para ser accesibles para personas con movilidad reducida, promoviendo la inclusión y la igualdad de oportunidades para todos, sin discriminación.

Mejora de la salud pública y bienestar: Al facilitar condiciones higiénicas en espacios públicos y mercados, se contribuye a reducir riesgos de salud, lo cual beneficia especialmente a grupos vulnerables, promoviendo una sociedad más equitativa.

En resumen, el suministro de estas instalaciones no solo mejora la higiene y la salud pública, sino que también apoya la igualdad de género, la inclusión y el acceso equitativo a servicios básicos, alineándose con los objetivos de las políticas de igualdad.

Respecto al suministro de casetas para el ejercicio de la venta no sedentaria también tienen un impacto positivo en las políticas de igualdad, al ofrecer espacios adecuados para la venta ambulante, se facilita que diferentes personas, independientemente de su género, edad o condición social, puedan emprender y acceder a un medio de sustento. Esto ayuda a reducir desigualdades económicas y fomenta la inclusión de las personas.

2. La ubicación del mercado de venta no sedentaria en el Paseo Marítimo está sujeto al abono de un canon a Demarcación de costas, por lo que resulta necesario disponer de dicha

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



aplicación presupuestaria. Es necesario disponer del espacio necesario para poder ubicar el mercado de venta no sedentaria que tradicionalmente se ubica durante el período estival en el Paseo Marítimo. Dicho gasto debe abonarse a Demarcación de Costas ya que el Paseo Marítimo es competencia de dicho organismo.

Respecto al impacto en las políticas de igualdad de la realización del mercado de venta no sedentaria en el Paseo Marítimo:

Permite un acceso equitativo a oportunidades económicas: Al ofrecer espacios para la venta no sedentaria en un entorno público y accesible como el Paseo Marítimo, se facilita que diferentes personas, sin importar su género, edad o condición social, puedan participar en la economía local. Esto fomenta la igualdad de oportunidades.

3. Posibles reparaciones en los sistemas de climatización de los mercados municipales.

Objetivos del gasto: Reparaciones en los sistemas de climatización de los mercados municipales dada la antigüedad y obsolescencia de la mayoría de ellos, con la finalidad de proporcionar mejores instalaciones en los mercados municipales de la ciudad y que la prestación de la actividad comercial se realice en mejores condiciones, facilitando las compras de la ciudadanía con mejores infraestructuras.

Impacto en las políticas de igualdad:

Cuando los sistemas de climatización funcionan correctamente, se garantiza un ambiente cómodo y saludable para todos las personas vendedoras y compradoras, independientemente de su género, edad o condición social. Un ambiente bien climatizado previene problemas de salud relacionados con el calor o el frío extremo, beneficiando especialmente a personas vulnerables, como personas adultas mayores, promoviendo así la igualdad en el acceso a espacios seguros y saludables. Un mercado con buena climatización atrae a más visitantes y vendedores, creando un entorno más justo y accesible para todos, sin que las condiciones climáticas sean un obstáculo para la participación o el consumo.

4. Suministros varios material de ferretería, pintura, etc, para el mantenimiento y conservación de los mercados municipales, gastos menores de pequeña cuantía. También se incluye gastos menores de material para la actividad de la oficina técnica de mercados.

El objetivo que se pretende es garantizar una correcto desarrollo de la actividad de venta de los mercados municipales, facilitando la compra o suministro de material que garantice la prestación del servicio.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



5. Gastos publicidad y propaganda que durante el ejercicio 2025 se desarrollen para la promoción del pequeño comercio y los mercados municipales.

Objetivo: Con la finalidad de promocionar los mercados municipales y el pequeño comercio de la ciudad se realizan Campañas publicitarias para fomentar las ventas del pequeño comercio frente a otros formatos comerciales como las grandes superficies comerciales, el objetivo es difundir la calidad de los productos del pequeño comercio, así como de los productos frescos y saludables de los mercados municipales, potenciar una alimentación saludable y contribuir a que el pequeño comercio siga vivo como uno de los motores de la economía local.

Impacto en las políticas de igualdad:

Visibilización de todas las personas vendedoras y comerciantes : Las campañas de promoción comercial van destinadas a la diversidad de los comerciantes, incluyendo mujeres, jóvenes, personas mayores y colectivos vulnerables.

Fomento de la igualdad de oportunidades: Al promover la participación de todos en el comercio local, las campañas ayudan a reducir barreras y estereotipos, facilitando que diferentes grupos tengan acceso a oportunidades económicas y de visibilidad.

Creación de un entorno más inclusivo y respetuoso: las campañas publicitarias no solo atraen clientes, sino que también pueden ser una herramienta poderosa para promover la igualdad, la inclusión y la diversidad en el pequeño comercio y los mercados municipales.

6. Gastos publicidad y propaganda que durante el ejercicio 2025 se desarrollen para la promoción del pequeño comercio y los mercados municipales.

Objetivo: Con la finalidad de promocionar los mercados municipales y el pequeño comercio de la ciudad se realizan Campañas publicitarias para fomentar las ventas del pequeño comercio frente a otros formatos comerciales como las grandes superficies comerciales, el objetivo es difundir la calidad de los productos del pequeño comercio, así como de los productos frescos y saludables de los mercados municipales, potenciar una alimentación saludable y contribuir a que el pequeño comercio siga vivo como uno de los motores de la economía local.

Impacto en las políticas de igualdad:

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



Visibilización de todas las personas vendedoras y comerciantes : Las campañas de promoción comercial van destinadas a la diversidad de los comerciantes, incluyendo mujeres, jóvenes, personas mayores y colectivos vulnerables.

Fomento de la igualdad de oportunidades: Al promover la participación de todos en el comercio local, las campañas ayudan a reducir barreras y estereotipos, facilitando que diferentes grupos tengan acceso a oportunidades económicas y de visibilidad.

Creación de un entorno más inclusivo y respetuoso: las campañas publicitarias no solo atraen clientes, sino que también pueden ser una herramienta poderosa para promover la igualdad, la inclusión y la diversidad en el pequeño comercio y los mercados municipales.

7. Derechos autor SGAE en las actuaciones musicales y de animación realizadas para la promoción de los mercados municipales y del pequeño comercio. Actividades promocionales de animación comercial.

Pago de deuda a la Asociación del Mercado central, mercado autogestionado con motivo de impagos de tasas de mercados.

Objetivos: Con la finalidad de promocionar y mejorar la competitividad de los mercados municipales y el pequeño comercio de la ciudad, se realizan actuaciones de animación y promoción, de las derivan gastos diversos como son los derechos de autor SGAE, actividades promocionales de animación comercial o el pago de deuda a la Asociación de Comerciantes en los mercados autogestionados con motivo del impago de tasas.

8. Contratación del servicio de vigilancia y seguridad en actuaciones promocionales en los mercados municipales y como apoyo del servicio municipal en el mercado del Rastro los días de su celebración.

Objetivo: Promocionar los mercados municipales de la ciudad con la realización de una actividad extraordinaria de apertura de mercados, en las que se incluyan actuaciones de animación y promoción para las cuales es necesario garantizar la seguridad y los aforos de los mercados municipales. Así como para reforzar el servicio municipal de vigilancia en el mercado del Rastro y en el resto de mercados de distrito.

Impacto en las políticas de igualdad:

Creación de un entorno seguro e inclusivo: Cuando hay una vigilancia efectiva, todas las personas vendedoras y visitantes, sin importar su género, edad o condición social, se sienten más seguros y cómodos.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



Prevención de discriminación y violencia: La presencia de seguridad ayuda a reducir situaciones de acoso, discriminación o violencia que puedan afectar especialmente a grupos vulnerables, promoviendo un espacio más justo y respetuoso para todos.

La contratación de servicios de vigilancia que respeten los derechos de todos ayuda a consolidar un compromiso institucional con la igualdad, la no discriminación y la protección de los derechos de todas las personas consumidoras y vendedores. En resumen, una buena seguridad en los mercados municipales no solo protege físicamente a las personas, sino que también impulsa una cultura de igualdad, respeto y convivencia armoniosa.

9. Actuaciones y servicios prestados por empresas y profesionales para el desarrollo de actividades de promoción comercial tales como trabajos de impresión de material gráfico promocional de Campañas para el pequeño comercio y los mercados municipales, actuaciones de animación comercial, servicios de montaje de instalaciones eléctricas en stands promocionales, servicios de coordinación de actuaciones promocionales, servicios fotográficos en Campañas, etc.

OBJETIVO: El objetivo es fomentar y potenciar el comercio local, tanto el que se ubica en mercados municipales, como el pequeño comercio de la ciudad, los servicios que se prestan con cargo a dicha aplicación presupuestaria son necesarios para desarrollar aquellas actividades empresariales y profesionales que permiten ejecutar las actuaciones promocionales y de animación comercial que redundan en una mejora de la competitividad del sector comercial.

Impacto en objetivos de igualdad:

Visibilización de personas vendedoras y consumidoras del comercio y los mercados municipales: las campañas pueden destacar la participación de diferentes grupos, incluyendo mujeres, jóvenes, personas mayores y colectivos vulnerables, promoviendo su reconocimiento y valor en el comercio local.

Reducción de estereotipos y prejuicios: Las campañas que muestran historias de éxito y contribuciones de diferentes grupos ayudan a romper estereotipos y a promover una percepción más equitativa y respetuosa.

En resumen, estas campañas no solo atraen más clientes y mejoran la economía local, sino que también contribuyen a construir un entorno más justo, inclusivo y equitativo en el comercio y los mercados municipales.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



10. Subvenciones que otorga el Ayuntamiento de València, destinadas a fomentar la implantación de nuevas actividades comerciales en la ciudad y al mantenimiento de comercios ya existentes.

OBJETIVO: La finalidad de estas subvenciones es el apoyo a las actividades comerciales de la ciudad de València para afrontar los gastos corrientes derivados de la titularidad, ejercicio y desarrollo de la actividad comercial y mejora del negocio. Se pretende con esto fomentar el pequeño comercio municipal, incentivar el mantenimiento y la creación de empresas comerciales, así como mejorar el mapa comercial de la ciudad de València.

Impacto en las políticas de igualdad:

Fomento de la igualdad de oportunidades: Al apoyar la creación y consolidación de comercios, se promueve una mayor participación de mujeres, jóvenes, personas mayores y colectivos en el mercado.

Reducción de desigualdades económicas: Estas subvenciones ayudan a que diferentes grupos puedan acceder a recursos y oportunidades para emprender, cerrando brechas económicas y sociales.

Promoción de la diversidad en el comercio: Al incentivar la apertura de comercios gestionados por diversos colectivos, se fomenta un entorno comercial más inclusivo y representativo de toda la comunidad.

En resumen, estas subvenciones no solo fortalecen la economía local, sino que también son una herramienta clave para avanzar hacia una sociedad más justa, inclusiva y equitativa.

11. Premios que se conceden en el marco del desarrollo de una Campaña de promoción del pequeño comercio y los mercados municipales (tales como cheques-regalo, entradas, cestas, concurso escaparates, etc).

Objetivos: Incentivar y potenciar las compras en el pequeño comercio y los mercados municipales, a través de actuaciones promocionales que inviten a conocer el pequeño comercio y sus productos.

Impacto en políticas igualdad:

En los concursos de escaparates de promoción del comercio y los premios en Campañas contribuyen a fomentar la diversidad familiar, cultural, funcional o de género, reforzando valores como la inclusión.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



También cabe destacar la participación de las mujeres empresarias, poniendo en valor el trabajo creativo y comercial de las empresarias, artesanas y diseñadoras locales.

Asimismo, permite desarrollar y visibilizar mensajes inclusivos que rompan estereotipos de género (Ejemplo juguetes no sexistas o papeles de roles diversos en Navidad), pudiendo tener un impacto educativo y transformador.

12. Subvenciones destinadas a las Asociaciones de Comerciantes para la realización de actuaciones de promoción comercial que redunden en beneficio del comercio de barrio y de proximidad, así como para fomentar el asociacionismo.

OBJETIVOS: Fomentar el asociacionismo comercial y aquellas actuaciones dirigidas a la dinamización del comercio local, impulsar la realización de acciones comerciales dirigidas al pequeño comercio de la ciudad incentivando el consumo y las ventas.

La finalidad de estas subvenciones es apoyar a las Asociaciones de Comerciantes de la ciudad de València, como nexo entre la administración local y el pequeño comercio, para la realización de actividades que permitan reactivar la demanda y la dinamización del consumo.

Impacto en políticas igualdad:

Fomento del liderazgo femenino y la participación igualitaria: Muchas pequeñas empresas comerciales están gestionadas por mujeres , especialmente aquellas que pertenecen al comercio de proximidad. Las subvenciones pueden reforzar el tejido empresarial femenino ofreciendo recursos para su consolidación y crecimiento.

Favorece la inclusión laboral de colectivos vulnerables como mujeres migrantes, personas mayores, etc.

Facilita la participación representativa de las mujeres en las Asociaciones.

13. Subvenciones nominativas:

SUBV.WORLD PAELLA DAY-FEDERACIÓN DE MERCADOS TRADICIONALES DE ABASTOS

SUBV.CONVENIO AUTOGESTIÓN MERCADO CENTRAL-ASOC.VENDEDORES MERCADO CENTRAL

SUBV.CONVENIO GESTIÓN CAMPAÑA BONOS COMERCIO VLC Y ESTUDIOS MERCADOS- CÁMARA COMERCIO DE

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



VALÈNCIA

Actuaciones:

Subvención nominativa destinada a la Asociación de vendedores del mercado Central, con CIF G46307914, para cubrir los gastos de autogestión del mercado Central.

Subvención nominativa destinada a la Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de València, con CIF Q4673002D para la gestión a través del Convenio de colaboración de la Campaña de promoción Bonos al Comercio VLC.

Subvención nominativa a la Federación de Mercados Tradicionales de Abastos, con CIF G06805006, destinado a la actuación promocional de mercados municipales World Paella Day.

Objetivos:

Autogestión del mercado Central por la Asociación de vendedores del mercado Central, cuyo objetivo primordial es gestionar los gastos que en el convenio de autogestión se detallan tales como gastos de conservación, reparación y adecentamiento del interior del mercado luz, agua. Limpieza y cualquier otro derivado del normal funcionamiento del mercado.

Cuando esté ocupado un mínimo del 70% de puestos, el Ayuntamiento de València, colaborará en el pago de tarifas a razón del 30% de la tarifa correspondiente a cada uno de los puestos ocupados por encima del 70% general.

La Campaña de promoción Bonos al Comercio VLC, gestionada por la Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de València, en virtud de Convenio de Colaboración suscrito con dicha entidad, tiene como finalidad mejorar la competitividad del pequeño comercio frente a otros formatos comerciales e incrementar las ventas del pequeño comercio y los mercados municipales de València.

Desarrollo del World Paella Day, con el objetivo de fomentar y dar a conocer los mercados municipales, a través de una actividad lúdica.

Impacto en políticas de igualdad:

Apoyo al pequeño comercio muchas veces regentado por mujeres, personas migradas o mayores.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



Favorece el consumo para las familias, especialmente en la campaña Bonos comercio, pudiendo tener un efecto redistributivo y mejorar la competitividad del pequeño comercio en general.

SERV. DE COMUNICACIÓN.

Suscripción con medios que a priori deben tener plan de igualdad y selección de noticia con perspectiva de género, en especial en el ámbito municipal.

Todas las campañas de publicidad institucional han de velar por la utilización de lenguaje inclusivo, uso de imágenes no sexistas y eliminación de estereotipos, etc.

Suscripción a agencias de prensa que a priori deben tener plan de igualdad y selección de noticia con perspectiva de género, en especial en el ámbito municipal.

Encargos de material audiovisual, fotografía y asistencia técnica rrss con documentación para la realización de los trabajos con perspectiva de género.

SERV. DE DISCIPLINA URBANÍSTICA.

Se integra el enfoque de género conforme a lo previsto en el artículo 1 del Decreto Legislativo 1/2021, de 18 de junio, del Consell de aprobación del texto refundido de la Ley de ordenación del territorio, urbanismo y paisaje, desde una perspectiva de género e inclusiva.

SERV. DE FIESTAS Y TRADICIONES-FALLAS.

Favorecer el reconocimiento de la mujer en el ámbito artístico cultural visibilizando su contribución.

Exigencia a las empresas con las que se contrata el servicio de seguridad de eventos formación en materia de violencia de género.

SERV. DE GESTIÓN DEL CENTRO HISTÓRICO.

Adquisición de publicaciones que contemplen la igualdad de género en el urbanismo.

Adquisición de material informático necesario que fomente la igualdad entre hombres y mujeres.

Dar publicidad en diarios oficiales de los planes y proyectos relacionados con el planeamiento de Ciutat Vella considerando los objetivos y medidas destinados a la igualdad entre hombres y mujeres.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



Inscripción en el registro de la propiedad de los actos administrativos en ejecución del planeamiento de Ciutat Vella y de la legislación urbanística valenciana vigente, con la perspectiva de igualdad entre hombres y mujeres.

Gastos diversos en relación con la aplicación del planeamiento de Ciutat Vella y la ejecución del mismo, con la perspectiva de la igualdad entre hombres y mujeres.

SERV. DE INNOVACIÓN.

En la convocatoria de Ayudas para apoyar el desarrollo de proyectos de innovación en la Ciudad de València, se establece que “Los proyectos presentados deberán usar un lenguaje inclusivo y no sexista”, por este motivo se considera establecer un 5% de impacto de género de la aplicación presupuestaria.

En la convocatoria de Premios a la Innovación “Valencia Innovation Capital” se valorará la capacidad del proyecto de generar empleo de calidad e inclusivo”, por este motivo se considera establecer un 5% de impacto de género de la aplicación presupuestaria.

SERV. DE MOVILIDAD

1. Esta aplicación incluye las partidas de Mantenimiento, Conservación y Gestión de todos los Sistemas de Control del Tráfico (semáforos, cámaras de televisión CCTV, paneles, sensores tráfico, etc) y Señalización horizontal y vertical, con sus correspondientes Asistencias Técnicas y Coordinación de Seguridad y Salud. Así como la Asistencia Técnica para la inspección de aparcamientos.

Incluye también el establecimiento y señalización de las Rutas Escolares que contribuyen a la mejora de la conciliación familiar.

Existirá un % del importe que tenga incidencia indirecta, pero no es posible cuantificar con anterioridad a las Órdenes de trabajo que se ejecuten a lo largo el año. El resto del importe será sin incidencia identificada en objetivos de Igualdad de Género.

2. Contemplada en el Plan Marco de Igualdad. Este programa se desarrolla a través de la Empresa Municipal de Transporte (EMT) y corresponde esta aplicación a subvención a EMT para bonos sociales (Pensionistas, personas con diversidad funcional...).

Tiene una incidencia Indirecta en objetivos de igualdad de género, ya que sabemos por los datos del PMUS de la ciudad que son mujeres las usuarias mayoritarias.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



3. *Contemplada en el Plan Marco de Igualdad. Este programa se desarrolla a través de la Empresa Municipal de Transporte (EMT) y corresponde esta aplicación a la subvención a EMT para Promoción, Mantenimiento y Desarrollo del Transporte público: optimizando la red, aumentando frecuencias en algunas líneas, incorporando nuevos autobuses con medidas ergonómicas más adaptadas a las características de las mujeres, realizando campañas de manera continuada para favorecer el uso del transporte público, etc.*

Tiene una incidencia Indirecta en objetivos de igualdad de género, ya que sabemos por los datos del PMUS de la ciudad y del reciente Plan Director de la EMT que son mujeres las usuarias mayoritarias.

Se permite realizar las paradas a demanda (en lugares diferentes a las paradas habituales) para mujeres por cuestiones en las líneas nocturnas.

SERV. DE OBRAS Y MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURA

Se ha señalado un 1% porque la aplicación SEDA no permite registros de 0%. Debe indicarse que este presupuesto no tiene una incidencia identificable en objetivos de igualdad, ya que no es posible prever qué tipo de contribución puede tener respecto a la igualdad.

Contribuye al mejor estado de los pavimentos de la vía pública, lo que hace a esta más segura y accesible, favoreciendo la movilidad a pie y la autonomía de las personas así como el acceso a los espacios comunes para la socialización y la convivencia, por lo que se considera que es una actuación dentro del concepto de ciudad cuidadora y tiene una incidencia indirecta en la igualdad de género.

Contribuye al mejor estado de los pavimentos de la vía pública, lo que lo hace a esta más segura y accesible, favoreciendo la movilidad a pie y el acceso a los espacios comunes para la socialización y la convivencia, por lo que se considera que es una actuación dentro del concepto de ciudad cuidadora y tiene una incidencia indirecta en la igualdad de género.

SERV. DE PLANEAMIENTO

Otros gastos para el funcionamiento del servicio planeamiento.

SERV. DE POLICÍA LOCAL

La Policía Local ejerce sus funciones de manera descentralizada a través de las Comisarias de proximidad existentes en la ciudad de manera que se facilita el acceso de la ciudadanía a estos recursos.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



Una de las funciones principales de la Policía Local de Valencia es proteger a las personas y bienes, manteniendo la seguridad pública, de manera que todas las actuaciones policiales tienen algún tipo de impacto sobre la seguridad de las mujeres.

Más concretamente, hay que destacar la existencia del Grupo GAMA (Grupo de Atención a Malos Tratos) de la Policía Local de Valencia que es una unidad especializada en la protección de víctimas de violencia de género y menores que se encarga de atender y proteger a estas víctimas, ofreciendo un apoyo especializado en colaboración con otras instituciones y entidades sociales para ofrecer una atención integral a las víctimas de violencia de género y participando en programas de atención y protección a víctimas de violencia de género, como el Servicio Telefónico de Atención y Protección (ATENPRO).

SERV. DE RECURSOS CULTURALES

1. Dado que los cánones vienen derivados de los pagos por derechos de autor de las contrataciones artísticas, no generan acciones concretas que contribuyan a la igualdad, más allá del pago igualitario en materia de creación e interpretación.

Objetivo 7. Contribuir a la igualdad respecto a la remuneración económica que por derechos de autoría artística corresponde a las mujeres creadoras o autoras de obras culturales.

2. Objetivo 7: Se destina un 50% al objetivo 7 para ser gastadas dirigidas a la contratación artística de contenidos de la programación de las campañas culturales que realiza el servicio de Recursos Culturales, a las cuales se contempla una contratación paritaria de artistas y profesionales para fomentar y divulgar la creación cultural/artística de las mujeres. Se trata de una actuación de incidencia indirecta puesto que, aunque no tienen una intención específica, contribuyen a la visibilización de las mujeres en el ámbito de la creación e interpretación cultural.

3. Se destina un 50% al objetivo 7 por ser una aplicación destinada al pago de los miembros jurados y pre-jurados participantes a los premios literarios Ciudad de València, en cuya composición se contempla una participación paritaria de mujeres y hombres, atendiendo al máximo cumplimiento de criterios de igualdad y a la visibilización de las mujeres como personas expertas dentro del ámbito de la creación literaria.

Se trata de una actuación de incidencia indirecta puesto que, aunque no tiene una intención específica, contribuye a la visibilización de las mujeres en el ámbito de la excelencia literaria, como miembros de jurados y prejurados de la máxima calificación.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



3. Se destina un 50% al objetivo 7. Dirigidas a la contratación de diferentes prestaciones vinculadas a las necesidades del servicio de recursos culturales dentro del ámbito de sus competencias, que en un 90% son tramitadas a través de licitaciones a los pliegos de las cuales ya se contemplan los requisitos de desempeño básico a las que en materia de igualdad tienen que ajustarse las empresas y personas licitadoras. Al resto de contrataciones menores se mantiene por parte del servicio el criterio de paridad en la petición de presupuestos a empresas y profesionales dirigidas por mujeres.

Se trata de una actuación de incidencia indirecta puesto que, contribuye a la presencia y participación de las mujeres en tercer sector (servicios).

4. Se destina un 50% al objetivo 7 para ser un gasto específico dirigida a soportar los gastos derivados del actual contrato de distribución de publicaciones, adjudicado con carácter plurianual previa licitación, procedimiento que ya prevé que se contemplan los requisitos de desempeño básico a las que en materia de igualdad tienen que ajustarse las empresas y personas licitadoras. Se trata de una actuación de incidencia indirecta puesto que contribuye a la presencia y participación de las mujeres en el tercer sector (servicios).

5. Se trata de un proyecto de colaboración interadministrativa para la producción de un espectáculo de ópera itinerante, objetivo del cual se acercar la cultura a los barrios periféricos y poblaciones descentralizadas; consideramos que no puede asociarse específicamente a ninguno de los objetivos de igualdades de los que se relacionan como referentes, para entender que no es una actuación con un objetivo específico de promoción de la igualdad de las mujeres, sino mas bien de promoción de la igualdad en el acceso a la cultura de la ciudadanía a su conjunto, al cual por supuesto está la población femenina.

Es por lo tanto difícil de asociar un objetivo y un porcentaje a la acción que se financia con esta aplicación económica. Solo podría considerarse en todo caso la aplicación del objetivo 7 en un 50% para considerar que se presta soporte a una entidad pública que, como tal, comparte los principios recogidos en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y especialmente en su artículo 26 sobre la igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual, así como la presencia igualitaria de hombres y mujeres y su papel en la gestión.

Se tiene que considerar por lo tanto una actuación de incidencia indirecta puesto que dentro de la mayor o menor capacidad para incorporar las medidas de igualdad, la entidad Palau de les Arts comparte los principios de igualdad que se persiguen y contribuyen a la visibilización de las mujeres en el ámbito de la creación, producción e interpretación cultural

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



desde su producción cultural propia desarrollada con la colaboración económica del Ayuntamiento de València en virtud de este convenio.

6. El Instituto València de Cultura, como entidad cultural pública dependiente de la GVA, comparte los principios recogidos en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y especialmente en su artículo 26 sobre la igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual, así como la presencia igualitaria de hombres y mujeres y su papel en la gestión; estas medidas son aplicadas al Festival Cinema Jove al cual se apoya a través de esta colaboración económica.

Se tiene que considerar por lo tanto que es una actuación de incidencia indirecta, puesto que la entidad con la que se convenia comparte los principios de igualdad y paridad que se persiguen y contribuyen a la visibilización de las mujeres en el ámbito de la creación audiovisual a través del Festival Cinema Jove desarrollado con la colaboración económica del Ayuntamiento de València en virtud de la colaboración que apoya esta aplicación económica.

7. Se destina un 50% al objetivo 7 por estar dirigido a premiar las personas ganadoras de las diferentes categorías de los premios Literarios Ciudad de València. En este caso, se contempla rigurosamente la paridad tanto en la denominación de los premios, como en la composición de los jurados y prejurados que los seleccionan, si bien no hay una categorización de premios por sexos, precisamente para considerar la igualdad de capacidad de mujeres y hombres en la creación de obras literarias y siendo la excelencia literaria el único criterio que determina el veredicto del jurado especializado conformado al efecto.

Se trata de una actuación de incidencia indirecta puesto que, aunque no tienen una intención específica, contribuye a la visibilización de las mujeres en el ámbito de la creación e interpretación literaria.

8. Se destina un 60% al objetivo 7 dentro de esta aplicación económica, la cual se destina a dar cobertura a la convocatoria de proyectos culturales a desarrollar en la ciudad de València por parte de entidades culturales sin ánimo de lucro. La convocatoria se rige por unos criterios a los cuales se contempla de forma específica la capacidad del proyecto para garantizar la consecución de los principios recogidos en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y especialmente en su artículo 26 sobre la igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual; esta consideración se hace

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



atendiendo tanto el que respeta a los equipos que promueven el proyecto como las personas de perfil artístico/cultural que conforman la programación.

Se trata de una actuación de incidencia indirecta puesto que contribuyen a la visibilización de las mujeres en el ámbito de la promoción de la acción cultural.

9. Se considera un 50% al objetivo 7 aplicado a esta aplicación económica con la cual se presta soporte a diferentes entidades con las cuales el Ayuntamiento de València comparte objetivos tendentes a la promoción de la cultura desde diferentes ámbitos (universitarios, cívicos, asociativos y privados).

Todas las entidades comparten en mayor o menor medida los principios recogidos en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y especialmente en su artículo 26 sobre la igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual, así como la presencia igualitaria de hombres y mujeres y su papel en la gestión; estas medidas son aplicadas de una u otra forma en función de las actividades que desarrollan y las acciones de promoción de la cultura a las cuales se implican.

Se tiene que considerar por lo tanto una actuación de incidencia indirecta puesto que dentro de la mayor o menor capacidad para incorporar las medidas de igualdad, todas las entidades comparten los principios de igualdad que se persiguen y contribuyen a la visibilización de las mujeres en el ámbito de la creación, producción e interpretación cultural desde los diferentes proyectos y programaciones culturales desarrolladas con la colaboración económica del Ayuntamiento de València en virtud de la colaboración que apoya esta aplicación económica.

SERV. DE REGISTRO Y POBLACIÓN

El objeto de las ayudas es fomentar la natalidad y conciliación familiar, que se otorgará a las personas progenitoras, adoptantes, acogedoras o tutoras, siempre que cumplan una serie de requisitos necesarios para su otorgamiento y no ligado a ingresos familiares.

SERV. DE RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL

Esta aplicación presupuestaria se destina a indemnización de daños, perjuicios y lesiones producidas por el funcionamiento normal o anormal de los servicios municipales. Se propone un incremento de 50.000,00€ para asegurar la continuidad de la atención de las estimaciones ante la subida de las franquicias de los seguros y compensar la detracción desde 2020 en esta aplicación a con motivo del coste del alquiler del local del servicio de responsabilidad patrimonial

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



El reconocimiento de las obligaciones por dicho motivo carece de discrecionalidad o sesgo alguno en relación con las condiciones personales de los interesados.

En este sentido cabe estimar una aplicación absoluta de los criterios de igualdad.

SERV. DEL CICLO INTEGRAL DEL AGUA

1. Este gasto contribuye al adecuado funcionamiento del sistema de alcantarillado de la ciudad, contribuye directamente a la mejora de la salubridad, la higiene urbana, la calidad ambiental y el acceso a un recurso básico, lo que redundará en una mejor calidad de vida para toda la población. Considerando que el 52% de la ciudadanía de Valencia son mujeres, es razonable afirmar que, al menos en esa proporción, esta actuación incide positivamente en su bienestar.

2. Este gasto contribuye al adecuado funcionamiento del sistema de acequias de la ciudad, contribuye directamente a la mejora de la salubridad, la higiene urbana, la calidad ambiental, lo que redundará en una mejor calidad de vida para toda la población. Considerando que el 52% de la ciudadanía de Valencia son mujeres, es razonable afirmar que, al menos en esa proporción, esta actuación incide positivamente en su bienestar.

3. Este gasto contribuye al adecuado funcionamiento de las fuentes de la ciudad que contribuye directamente a la calidad ambiental, lo que redundará en una mejor calidad de vida para toda la población. Considerando que el 52% de la ciudadanía de Valencia son mujeres, es razonable afirmar que, al menos en esa proporción, esta actuación incide positivamente en su bienestar.

SERV. ECONÓMICO PRESUPUESTARIO

Elaboració i tramitació del pressupost municipal anual i les seues modificacions, Assistència tècnica econòmica i suport als servicis gestors municipals.

SERV. PROYECTOS EUROPEOS

La igualdad hombre mujer es una de las políticas europeas consideradas como políticas horizontales, por tanto, todas las solicitudes de ayuda con financiación europea son evaluadas desde la perspectiva de la igualdad. No admitiendo solicitudes que no tengan en cuenta esta perspectiva. Adicionalmente, en muchas convocatorias, el avance en las políticas de igualdad es un criterio de evaluación para la concesión. Se ha elaborado también la etiqueta violeta que debe ser aplicada en todos los proyectos Next Generation del

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



Ayuntamiento. Se ha marcado el objetivo de transversalidad debido a que se desconoce a qué área en concreto se destinarán los proyectos europeos, pudiendo ser varias las materias: movilidad, cultura, creación de escuelas infantiles, etc.

SERV. SECRETARÍA GENERAL Y DEL PLENO

Las indemnizaciones se abonan según criterios legales y reglamentarios objetivos que implican un trato igualitario de concejales y concejales. Se informa y forma sobre las condiciones de concesión de estas indemnizaciones al personal que las tramita y a todas las personas integrantes de los equipos de gobierno municipales, incidiendo en su carácter igualitario. La gestión de estos gastos se realiza mediante informes y acuerdos redactados en lenguaje no sexista e implica una oportunidad para la obtención de datos desagregados por sexo. Facilita el ejercicio de funciones representativas y de liderazgo igualitarias.

SERV. SOCIED. INFORMACIÓN, TRANSPAR. Y SIMPLIF. PROCES

Dentro de las actividades de la Cátedra de Gobernanza de datos, se incluye la actividad denominada "Hackathon", que reúne a estudiantes de diversas disciplinas para desarrollar soluciones tecnológicas que promuevan la igualdad o ayuden a la comunidad, con motivo del 8 de marzo. La Cátedra financia los premios de dicho certamen.

SERV. ATENCIÓN ESPECIALIZADA SERVICIOS SOCIALES

Con carácter general, toda la actividad impulsada y desarrollada desde la Concejalía de Servicios Sociales y, en concreto, por el Servicio de Atención Especializada se encuentra alineada con el objetivo genérico de contribuir a la efectiva igualdad entre hombres y mujeres, lo que tiene su reflejo en el ámbito presupuestario que incorpora este principio de manera transversal en su actuación de manera que, en función de la naturaleza de los gastos, se pretende contribuir a la eliminación de los roles y estereotipos sexistas, favorecer el acceso a los recursos por parte de las mujeres adoptando todas aquellas medidas que faciliten y fomenten la conciliación y trabajando en la prevención de la violencia contra las mujeres. Todos estos objetivos y las acciones a través de los que éstos se materializan son más evidentes en aquellos gastos relacionados con la atención a familias y menores pero tienen también reflejo en el resto de ámbitos de actuación, muy especialmente en materia de cooperación al desarrollo.

SERV. ATENCIÓN PRIMARIA SERVICIOS SOCIALES

El arrendamiento de los locales está destinado a proporcionar locales para la atención de las personas vulnerables, siendo las mujeres las principales usuarias de los servicios.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



El personal de seguridad de los centros de servicios sociales previene cualquier tipo de violencia contra los usuarios de los mismos, siendo las mujeres sus principales usuarias.

A través de la página web el ayuntamiento de Valencia informa de todos los recursos de servicios sociales municipales, siendo mayoritariamente las mujeres las usuarias principales.

La prestación de servicios para la mejora de las condiciones de vida de la ciudadanía, son utilizados prioritariamente por las mujeres. (Se han olvidado de marcar el objetivo de más de 22 mill.)

SERV.DE INSPECCIÓN DE TRIBUTOS Y RENTAS

Con carácter general y para el ámbito tributario se tiene que establecer las siguientes premisas:

-Las entidades locales tienen atribuidas competencias para promocionar la igualdad entre hombre y mujeres, según la previsión contenida en los artículos 25.2.o) y 27.3.c) de la Ley 7/85, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local (LRBRL). Sin embargo en el ámbito tributario, tienen que observarse así mismo los principios de actuación previstos en el artículo 6 del Real decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo (TRLHL), por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, principios que en nada contravienen a los principios establecidos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y por la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre mujeres y hombres.

-De entre estos principios, destaca la obligación que asiste a las entidades locales en los tributos que establezcan, de no obstaculizar la libre circulación de personas ni afectar de manera efectiva a la fijación de la residencia de las personas. Es decir, los principios que tienen que presidir tales actuaciones, no permiten que se haga ninguna distinción por razón de sexo.

-Las mismas consideraciones tienen que realizarse respecto a las actuaciones de comprobación e inspección, las cuales vienen amparadas por la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, que establece como principios del sistema general Tributario que "La ordenación del sistema tributario se basa en la capacidad económica de las personas obligadas a satisfacer los tributos y en los principios de justicia, generalidad, igualdad, progresividad, equitativa distribución de la carga tributaria y no confiscatoriedad.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



-La aplicación del sistema tributario se basará en los principios de proporcionalidad, eficacia y limitación de costes indirectos derivados del cumplimiento de obligaciones formales y asegurará el respeto de los derechos y garantías de los obligados tributarios”.

En consecuencia, no a priori, no proceden efectuar ninguna distinción por razón de sexo, dado que la normativa tributaria es aplicable por igual a hombres y mujeres sin ninguna distinción por esta condición.

No obstante, pueden realizarse acciones positivas que tengan como objeto la información y sensibilización a la ciudadanía; la utilización de términos que cumplan lo dispuesto en la LO 3/2007, tales como personas obligadas tributarias” o “contribuyentes, así como la formación al personal en dicho sentido.

SERV.DE NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA

En les campanyes que gestiona este servici s'inclou l'ús no sexista del llenguatge escrit i audiovisual.

En els criteris d'atorgament de les subvencions s'inclou un criteri de valoració específic amb el qual es puntua l'existència d'enfocament de gènere en les accions que presenten les persones sol·licitants de subvenció així com de l'ús del llenguatge inclusiu i l'ús d'imatges no sexistes.

SERV. FIESTAS Y TRADICIONES

Fomento de la participación de la mujer en actividades artístico culturales que ayuden a su visibilización en el campo de la cultura.

En las contrataciones de los servicios de seguridad se exige que tengan personal formado en violencia de género.

PARA LOS CAPÍTULOS 6 Y 7

SERV. COMERCIO Y MERCADOS

1. Obras de rehabilitación y reforma en los mercados municipales para mejora de instalaciones e infraestructuras facilitando la prestación de la actividad de venta en mejores condiciones tanto para las personas vendedoras como para las personas consumidoras.

Impacto en políticas de igualdad:

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



Obras de reforma con criterios de accesibilidad garantizando el acceso a las instalaciones de los mercados a personas con diversidad funcional, personas mayores, embarazadas, etc.

Contribuye a una reducción de las brechas de género en el uso del espacio. Mejorar las condiciones físicas contribuye a beneficiar el entorno laboral y la salud de las personas que trabajan en los mercados municipales siendo un porcentaje elevado de mujeres vendedoras y compradoras.

2. Subvenciones que otorga el Ayuntamiento de València, destinadas a fomentar la implantación de nuevas actividades comerciales en la ciudad y al mantenimiento de comercios ya existentes.

OBJETIVO: La finalidad de estas subvenciones es el apoyo a las actividades comerciales de la ciudad de València para afrontar la inversión y modernización de los comercios, así como mejorar su competitividad frente a las grandes superficies, proporcionando mejores servicios, modernizando el comercio con nuevas tecnologías , mejoras en eficiencia energética, o renovación de instalaciones que faciliten las compras a las personas consumidoras y mejoren la actividad comercial del comercio de proximidad .

Con las subvenciones destinadas a las inversiones propuestas se pretende fomentar el pequeño comercio municipal, incentivar el mantenimiento y la creación de empresas comerciales, así como mejorar el mapa comercial de la ciudad de València con comercios más eficientes y sostenibles.

Impacto en las políticas de igualdad:

Muchos pequeños comercios en la ciudad de València están regentados por mujeres, estas ayudas se consideran claves para la modernización y sostenibilidad del sector, reduciendo la brecha de género en el acceso a la tecnología, financiación o redes sociales. Asimismo, se favorece la inversión con mejoras de accesibilidad en las instalaciones de los comercios, tales como baños adaptados, iluminación más eficiente, etc, que pueden repercutir en favorecer el acceso a los comercios de proximidad de personas mayores, con discapacidad, etc, llegando a más estratos de población.

SERV. DE DISCIPLINA URBANÍSTICA.

Se integra el enfoque de género conforme a lo previsto en el artículo 1 del Decreto Legislativo 1/2021, de 18 de junio, del Consell de aprobación del texto refundido de la Ley de ordenación del territorio, urbanismo y paisaje, desde una perspectiva de género e inclusiva.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007



Id. document: 1hE7 wHpT y13i coEw 7urF rluG 2wY=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	MARIA MORALES SANCHEZ	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	81364742706593646043 26500571200087714247 3353872
PERSONAL TECNIC SUPERIOR AE - SERV. D'IGUALTAT	TRINIDAD MORENO COBOS	31/10/2025	ACCV RSA1 PROFESIONAL ES	26355957859481213177 26975352889451790232 16541587
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	31/10/2025	ACCVCA-120	12715375573472616496 4987601393071600007