



INFORME 2017 DE SEGUIMENT DE LA LLEI D'IGUALTAT A LA COMUNITAT VALENCIANA

0. Introducció

La Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Homes, determina les mesures necessàries dirigides a aconseguir l'exercici dels drets i llibertats humanes sobre la base de la igualtat de gènere, amb la fi última d'eliminar la discriminació entre homes i dones en l'àmbit de la Comunitat Valenciana. Aquesta Llei conté 51 articles i 5 disposicions de les quals una és addicional, dues són transitòries, una derogatòria i una final. L'estructura general de l'articulat de la llei es troba a l'annex I.

La llei, d'aplicació general en l'àmbit de la Comunitat Valenciana, obliga tant a la ciutadania com als poders públics. En aquest últim cas, el seu compliment es materialitza amb l'actuació, que en l'exercici de les seues competències, desenvolupen els diferents departaments del Consell. A més cal tindre en compte que la transversalitat i interseccionalitat en la manera d'entendre la igualtat s'ha concretat també estructural. Així, en 2015 es van crear les unitats d'igualtat en cadascuna de les conselleries, que han desplegat una tasca fonamental en l'aplicació d'eixa transversalitat, tant respecte als informes d'impacte de gènere, com en la utilització d'un llenguatge inclusiu en la revisió dels projectes normatius, i en la seua consideració d'unitats estratègiques, d'assessorament en gènere en cada conselleria. Per això, s'ha continuat formant per mig de la formació les unitats d'igualtat. Avançant en la formació inicial i genèrica rebuda en 2016, completant el seu coneixement en àrees més especialitzades en 2017. En aquest sentit, durant 2017, es van impartir les següents accions formatives dirigides a les unitats d'igualtat: un curs formatiu en perspectiva de gènere, centrat en el llenguatge inclusiu i informes d'impacte de gènere en la normativa i en els pressupostos de la Generalitat Valenciana.

També en matèria d'incorporació de clàusules socials i de gènere en els processos de contractació i subvencions, s'han fet avanços importants, de manera que es lluita per mig d'accions positives, també dins de l'actuació administrativa, contra la desigualtat estructural que pateixen les dones valencianes, com demostra el diagnòstic efectuat en el capítol primer d'aquest informe. Alguns indicadors d'aquestes desigualtats mostren que en 2017 es va donar una taxa d'activitat total de les dones un 6,86% inferior a la dels homes, i amb un percentatge de treball a jornada parcial del 27,5%, i una esclatxa salarial, segons percepcions brutes anuals corresponents a 2017, del 22,5%.

Les **unitats d'igualtat** han estat un element estructural fonamental a l'hora d'obtindre el mapa d'actuacions amb impacte de gènere per cadascun dels departaments de l'Administració del Consell. La metodologia seguida per a poder obtindre aquesta avaluació ha consistit en:

- Elaboració de fitxes per a la recollida d'informació, en les quals queda reflectit l'articulat de la Llei 9/2003, els òrgans implicats, les actuacions o programes que ho desenvolupen, la normativa reguladora i la població beneficiària.

- Lliurament de les fitxes per al seu emplenament, a les Unitats d'Igualtat de Presidència i de cadascuna de les Conselleries.
- Compilació, en un document únic, de la informació recaptada, anàlisi de la mateixa i elaboració de l'informe.

Les unitats d'igualtat de cadascun dels departaments de l'Administració del Consell, han sistematitzat per una banda, en un anàlisi global de les actuacions desplegadas en compliment de la normativa en matèria d'igualtat i de les actuacions comunes a tots ells. D'altra banda, han analitzat de manera específica les actuacions més rellevants desplegadas per cada departament en el compliment de l'esmentada normativa i en l'aplicació d'accions que promouen la igualtat de gènere de forma transversal.

1. Actuacions estructurals, transversals i comunes.

A continuació s'analitza el treball realitzat per tots els departaments del Consell, durant l'exercici 2017, amb la finalitat d'exposar les accions i programes executats en compliment de la normativa en matèria d'igualtat, i així determinar el grau d'implementació aconseguït l'any 2017.

La informació que serveix de base ha sigut recollida amb la col·laboració de les Unitats d'Igualtat de tots els departaments autonòmics, coordinats des de la Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones i per la Igualtat de Gènere, i amb col·laboració dels centres directius de les conselleries.

1.1. Actuacions estructurals en matèria d'igualtat transversals i comuns a totes les conselleries.

A) En matèria de representació paritària de dones i homes.

En aquest aspecte, i en compliment d'allò disposat a l'art.10 de la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Homes, s'han desenvolupat avanços considerables. Així, en la **Conselleria de Transparència, Responsabilitat Social, Participació i Cooperació** cal destacar que en la **constitució del Consell de Participació Ciutadana de la Comunitat Valenciana**, s'ha assolit la paritat en els seus membres amb 44 dones de 85 persones participants. A més, hi ha representació paritària en els òrgans següents: Consell de Centres Valencians a l'Exterior, Consell Valencià de Cooperació al Desenvolupament, Comissió Interdepartamental de Seguiment i Coordinació al Desenvolupament de l'Estatut d'Autonomia i d'Impuls i Consolidació del Model Valencià d'Autogovern.

En la **Conselleria de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques**, es respecta la composició en els òrgans col·legiats de la conselleria, exigència inclosa en totes les normes

elaborades en l'àmbit de les seues competències. Especialment cal destacar, el **Decret 3/2017, de 13 de gener, del Consell, pel qual s'aprova el Reglament de Selecció, Provisió de llocs de treball i mobilitat del personal de la funció pública** valenciana al seu article 28 estableix que les o **els membres dels òrgans tècnics de selecció es compondran atenent a criteris de paritat.**

Dins de l'àmbit de competències de la **Conselleria d'Habitatge, Obres Públiques i Vertebració del Territori**, i en sectors amb presència tradicionalment majoritària d'homes, s'han fet avanços importants per tal d'assolir una major presència de dones. Així, cal destacar la paritat existent en l'**Entitat Valenciana d'Habitatge i Sòl (Evha)**, on respecte als càrrecs directius i responsables, es conta amb 12 dones (52%) i 11 homes (48%); i l'**Autoritat de Transport Metropolità (ATM)** s'anomena una dona al lloc de direcció, tenint representació paritària el Consell d'Administració.

En l'àmbit de la joventut, i de l'IVAJ, dins de la Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives, cal destacar que la Llei 15/2017, de la Generalitat, de polítiques integrals de la joventut estableix la presència equilibrada de dones i homes en la composició del Consell Rector de l'IVAJ (art. 10) i en les estructures de participació juvenil (art. 30).

B) Utilització d'un llenguatge inclusiu i no discriminatori per raó de sexe.

Respecte al compliment de l'article 48 "El llenguatge no-sexista en els escrits administratius" de la norma valenciana, s'ha computat una acció continuada per cada conselleria, atès que totes elles estan promovent i revisant el llenguatge dels textos administratius per a adequar-los a un llenguatge inclusiu, amb l'assessorament de les Unitats d'Igualtat.

C) Clàusules socials en els contractes administratius i subvencions.

A més, cal tindre en conte la inclusió en els contractes administratius i en la regulació de subvencions de clàusules socials. L'administració està obligada a incloure clàusules socials en els plecs de condicions, afavorint-se la implantació de Plans d'Igualtat per a la consecució de la igualtat entre dones i homes i la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

D) Nombre d'actuacions dutes a terme amb impacte de gènere

Es presenta una taula amb la informació que sintetitza l'execució de la Llei valenciana d'igualtat en l'exercici 2017. En ella, es contempla per a cada article, i àrea temàtica, el nombre d'accions dutes a terme.

| Article de la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat | Nº d'accions |
|---|---------------------|
| 1-Objecte | 13 |
| 2-Principis generals | 1 |
| 3-Àmbit de la Llei | 0 |
| 4-Principis rectors de l'acció administrativa | 16 |
| 5-Ideari educatiu i valors constitucionals | 0 |
| 6-Dret a l'educació i igualtat d'oportunitats | 19 |
| 7-L'educació i la conciliació familiar i laboral | 2 |
| 8-Formació per a la igualtat | 11 |
| 9-Promoció en la universitat de la igualtat d'oportunitats | 3 |
| 10-Representació paritària de dones i hòmens | 21 |
| 11-Espais electorals | 1 |
| 12-Subvencions electorals | 1 |
| 13-Accés a l'ocupació en condicions d'igualtat | 17 |
| 14-Igualtat i dones amb discapacitat | 5 |
| 15-Mesures de foment de l'ocupació | 38 |
| 16-Servei d'acompanyament a la creació i millora d'empreses | 2 |
| 17-Conciliació de vida familiar i laboral | 9 |
| 18-Flexibilitat d'horaris | 4 |
| 19-Permisos parentals | 1 |
| 20-Els plans d'igualtat en les empreses | 27 |
| 21-La discriminació salarial | 2 |
| 22-Programes d'inserció sociolaboral per a les víctimes de maltractaments | 1 |
| 23-L'assetjament sexual | 7 |
| 24-La igualtat en la negociació col·lectiva | 0 |
| 25-La cura de les persones dependents | 10 |
| 26-La feminització de la pobresa | 7 |
| 27-Pla Integral de la Família i Infància | 3 |
| 28-Accés a les noves tecnologies | 4 |
| 29-Campanyes d'informació i igualtat de dones amb discapacitat | 1 |
| 30-Serveis de traducció | 3 |
| 31-Accés a la informació i comunicació | 1 |
| 32-Foment de la participació femenina | 9 |
| 33-Investigació sobre la violència de gènere | 1 |
| 34-Assistència a les víctimes de violència de gènere | 32 |
| 35-Seguiment i informació sobre les actuacions en matèria de violència contra les dones | 5 |
| 36-Personació de l'Administració autonòmica en els procediments per maltractaments | 4 |
| 37-Protocols de coordinació en els casos de maltractaments | 10 |
| 38-Prestacions per a habitatge | 4 |
| 39-Protecció a les víctimes de maltractaments | 9 |
| 40-Imatge de la dona i pluralitat de rols | 46 |
| 41-Programació i valors constitucionals | 1 |

| Article de la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat | Nº d'accions |
|--|---------------------|
| 42-Observatori de publicitat no sexista de la Comunitat Valenciana | 6 |
| 43-Sobre l'eradicació de la violència | 5 |
| 44-Igualtat en els processos de formació i promoció de llocs de treball | 9 |
| 45-Igualtat en la promoció interna | 1 |
| 46-Foment de la igualtat en l'àmbit de la contractació | 16 |
| 47-Assetjament sexual | 5 |
| 48-El llenguatge no-sexista en els escrits administratius | 20 |
| 49-L'Observatori de Gènere | 2 |
| 50-El Consell Valencià de la Dona | 1 |
| 51-La igualtat i el Síndic de Greuges | 1 |
| Disposició Addicional-Tractament fiscal de la contractació del personal de servei domèstic | 0 |
| Disposició Transitòria Primera | 0 |
| Total | 415 |

Com pot observar-se, en la major part dels articles s'han desplegat accions. El nombre total d'accions executades ascendeix a 415. Tenint en compte, que l'any passat van ser 317, suposa que segueix incrementant-se el volum d'actuacions en compliment de la normativa en matèria d'igualtat, i amb impacte de gènere, contribuint a trencar la desigualtat estructural per raó de gènere, i tenint en conte que l'any anterior també va suposar un increment considerable respecte a 2015.

Els 8 àmbits d'actuació per articles corresponents de la llei d'igualtat sobre els que més accions s'han executat són: el 40 "Imatge de la dona i pluralitat de rols", el 15 "Mesures de foment de l'ocupació", el 34 "Assistència a les víctimes de violència de gènere", el 20 "Els plans d'igualtat en les empreses", el 10 "Representació paritària de dones i homes", el 48 "El llenguatge no-sexista en els escrits administratius", 6 "Dret a l'educació i igualtat d'oportunitats" i 13 "Accés a l'ocupació en condicions d'igualtat".

2. Accions realitzades pels departaments de l'administració del consell.

2.1. Presidència de la Generalitat.

Per a la Presidència de la Generalitat, la incorporació de la perspectiva de gènere en les seues polítiques sectorials, actuacions i actes administratius, és una acció prioritària. També ho és fomentar una imatge igualitària entre dones i homes, incorporant la perspectiva de gènere i l'ús del llenguatge inclusiu en la informació institucional publicada, així com combatre la reproducció d'estereotips sexistes i seguir avançant

en la lluita contra la violència de gènere, mitjançant les campanyes de publicitat i accions de comunicació adequades.

a) Actuacions en matèria de prevenció de la violència de gènere i atenció a les víctimes.

- Sobre intervenció en casos de violència, s'ha donat als professionals formació bàsica i de perfeccionament, en particular, amb relació als protocols i plans d'actuació dirigits a la prevenció i la intervenció en casos de violència. Han participat en curs d'especialització en violència de gènere 79 persones del cos de la Policia Local, el 35,4% dones i el 64,4 % homes. S'ha fet la «I jornada d'intervenció en violència de gènere», amb 5 edicions. Així mateix, s'han fet 12 edicions del curs «Policia local i violència de gènere: la víctima com a centre de la intervenció».
- Dins de l'àmbit de les personacions per part de la Generalitat Valenciana, en processos judicials per violència de gènere s'han produït 4 personacions.
- S'ha fet difusió del Pacte Valencià contra la violència de gènere i masclista en la WEB.
- 909 telefonades realitzades al telèfon d'emergències 112 de la Comunitat Valenciana, motivades per violència de gènere, han rebut una atenció prioritària gràcies a la col·laboració amb el Servei Telefònic d'Atenció i Protecció per a víctimes de violència de gènere (ATENPRO).

b) Formació i educació per a la igualtat: accés a àmbits científics masculinitzats i formació en àmbits laborals feminitzats i precaritzats.

- Amb l'objectiu de promoure la incorporació de les dones als àmbits científic, tecnològic i d'innovació, la Ciutat dels Arts i les Ciències participa en el projecte europeu Hypatia. L'objectiu principal del qual és fomentar que les xiques de 13 a 18 anys opten per la ciència, la tecnologia, l'enginyeria i les matemàtiques, tant en els centres educatius com, més avant, en les seues trajectòries acadèmiques. Han participat 429 adolescents, totes dones.
- Per a augmentar el nivell de formació i especialització dels comandaments intermedis del sector turístic, s'ha oferit un títol propi de la Universitat d'Alacant: Curs d' Housekeeping–Gestió de Pisos i Neteja en Allotjaments, el qual suposa 20 crèdits universitaris, dirigit a professionals de neteja i conservació d'allotjaments que volen gestionar i dirigir equips de treball en este àmbit.

c) Foment del treball i emprenedoria empresarial.

- Per a contribuir a l'accés de les dones a l'ocupació autònoma i millorar en el seu treball, s'ha posat en marxa un Programa de Competitivitat Turística, en col·laboració amb el Consell de Cambres de la Comunitat Valenciana, a fi de recolzar, fomentar i facilitar l'emprenedoria empresarial i la competitivitat de les empreses en el sector turístic a la Comunitat.

2.2. Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives.

Per a la Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives, la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques sectorials del Consell, de manera transversal és una acció prioritària, a més d'impulsar de manera decidida la consecució de la igualtat real d'homes i dones dins del seu àmbit competencial. Cal tindre, a més, en conte que és la coordinadora del seguiment de la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre dones i homes. Entre les accions realitzades, cal destacar, les desenvolupades a través de la Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones i per la Igualtat de Gènere, per a elaborar, promoure i posar en marxa mesures dirigides a fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i també la resta d'accions que des d'altres centres directius contribueixen també a trencar barreres de gènere i caminar cap a una societat més igualitària.

a) Prevenició de la violència de gènere i atenció a les víctimes.

- Signatura del Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i Masclista: constitueix un element clau en la lluita contra la violència de gènere, pactant entre totes les parts signants, unes línies estratègiques i unes mesures, que constitueix un pacte social al territori de la Comunitat Valenciana en la lluita contra la violència de gènere. El 18 de setembre de 2017, es va signar el Pacte Contra la Violència de Gènere i es va constituir la corresponent comissió de seguiment, que es va reunir en quatre ocasions durant l'esmentat any.
- Centres Dona 24 hores: L'atenció ambulatoria, per violència de gènere, ha sigut, directa individualitzada a 4.225 dones. D'aquestes, 353 van ser a més ateses a nivell grupal; i es va donar atenció ambulatoria directa a 117 menors en teràpia grupal. A més, s'han realitzat noves instal·lacions i millores al Centre Dona 24H, com el trasllat del Centre de València a instal·lacions més amples i adequades
- Xarxa de recursos residencials: les persones beneficiades per atenció psicosocial en recursos residencials especialitzats en violència de gènere han segut 196 dones i 202 menors.



- Ajudes: El nombre de les ajudes econòmiques derivades de l'article 27 de la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere, dirigides a dones víctimes de violència de gènere amb orde de protecció, falta de recursos i amb dificultats per a obtenir una ocupació, ascendeixen a un total de 124 ajudes a dones víctimes de violència de gènere residents a la Comunitat Valenciana. Les ajudes econòmiques de pagament únic, s'han concedit a un total de 166 dones víctimes de violència residents a la Comunitat Valenciana, i s'han atorgat 2 indemnitzacions per causa de mort, totes elles a menors d'edat.
- Campanyes de sensibilització i prevenció de la violència de gènere: la campanya del 25N, Dia Internacional de l'Eliminació de la Violència contra la Dona, va tindre com a lema "Assenyala el masclisme", buscant la complicitat de tota la societat en la lluita contra la violència de gènere. De la campanya "No em toques el whatsapp", s'han impartit 6 tallers pel Col·legi de Psicologia, 35 impartits per la Xarxa Valenciana d'Agents d'Igualtat, 116 impartits pel Col·legi de Treball Social i 280 impartits per les agents d'igualtat.
- Per l'acord interinstitucional, pel qual s'aprova el Protocol per a la Coordinació d'actuacions en matèria de violència de gènere a la Comunitat Valenciana, s'han beneficiat a 8 dones i els seus 12 fills i filles menors.
- S'ha signat un acord de derivació entre les comunitats autònomes per a la coordinació de les seues xarxes de centres d'acollida per a les dones víctimes de la violència de gènere i dels seus fills i filles, a través del protocol acordat en Conferència Sectorial. En virtut del mateix, l'any 2017 es van gestionar un total de 12 trasllats de què finalment es van realitzar 4 a altres comunitats autònomes i es van acollir 4 d'altres comunitats autònomes.
- Gestió amb l'EIGE (actual EVHA) per a l'adjudicació d'habitatges, en règim de lloguer, a dones víctimes de violència de gènere, que es troben en recursos residencials dependents de la Direcció General de l'Institut Valencià de les dones i per la Igualtat de Gènere. Per això, en aplicació del Conveni de col·laboració entre la Conselleria de Justícia i Benestar Social i l'Institut Valencià de l'Habitatge, S.A. signat el 29 d'agost de 2012, , pel qual es facilita l'accés a habitatges de lloguer a dones en situació de risc, s'han beneficiat 8 dones i les seues filles i fills.
- S'han realitzat actuacions dirigides a la inserció laboral de les dones víctimes de violència de gènere: les dones derivades a accions d'inserció laboral han sigut 508, amb un resultat d'inserció laboral del 35,43 %.

b) Accions per a combatre la desigualtat estructural i garantir la igualtat real.

- S'ha fomentat l'elaboració i implantació de plans d'igualtat en les empreses i entitats locals, com a mesura per a afavorir la conciliació de la vida familiar i laboral: el nombre de plans visats durant 2017 ha sigut de 200.
- Ajudes a entitats sense ànim de lucre per programes que fomenten la igualtat entre homes i dones: s'han beneficiat 69 entitats sense ànim de lucre.
- La campanya institucional del 8 de març, amb el lema "Vull ser com", pretenia oferir referents a la població jove de dones i que es visualitzara la tasca de les dones en diversos camps, i trencament de barreres professionals.
- L'Observatori de Publicitat No Sexista ha vist incrementat el volum d'expedients tramitats. En 2017 s'han tramitat 31 expedients i es va participar en la Vall de la Igualtat, amb una ponència presentant l'Observatori.
- El Consell Valencià dels Dones s'ha convocat en dues ocasions.
- La Mesa per la igualtat laboral i salarial, i contra la feminització de la Pobresa es va convocar una vegada, la taula general, i també es van reunir els grups de treball: Igualtat laboral i salarial, Estructura social i Àmbit Agrari.
- La biblioteca de la Dona, Espai dels Feminismes, ha realitzat 32 activitats culturals (exposicions, presentacions de llibres i xarrades).

c) Lluita contra la feminització de la pobresa.

- Ajudes a entitats sense ànim de lucre per programes per a combatre la situació o risc d'exclusió social de les dones: ha beneficiat a 87 entitats.
- S'han realitzat accions dirigides a la inserció laboral d'aquestes dones. Quant a inserció laboral de dones en perill d'exclusió social, de 134 dones derivades, el 25 % ha obtingut treball.
- Es van convocar ajudes per a pal·liar l'empobriment energètic de les famílies, finançant-se a entitats locals, en total 25 ajuntaments van rebre l'ajuda. Es van beneficiar 5.397 dones, la qual cosa suposa el 67% de les persones beneficiades.

d) Igualtat de gènere i igualtat en la diversitat.

- Publicació de la Llei del Reconeixement del Dret a la Identitat i l'Expressió de Gènere a la Comunitat Valenciana
- Nou Decret de Reconeixement de la Condició de Família Monoparental.



- També, s'han finançat escoles de famílies que treballen la Parentalitat Positiva i la Coresponsabilitat.
- S'ha llançat la Campanya El Joguet No Té Gènere
- S'han fet convenis amb les universitats públiques valencianes per a formalitzar la Càtedra de Cultura Gitana.
- Campanyes que fomenten el valor de la diversitat, com el Dia del Poble Gitano, així com la campanya Trenca l'Estereotip, que contribueix a sensibilitzar a la societat de la necessitat de trencar els estereotips basats en el gènere i que sustenten culturalment gran part de les desigualtats estructurals.

e) Coresponsabilitat i dependència.

- S'ha afavorit la permanència de les persones en situació de dependència en el seu entorn social i familiar. Les cuidadores no Professionals beneficiades a través de Prestacions Econòmiques de Cures en l'Entorn Familiar i Suport a Cuidadors no Professionals a persones dependents, han sigut dones en el 79,61 % dels casos. Aquest dada ens mostra com encara són les dones de forma majoritària qui assumeix les cures i el sosteniment de la vida dependent.
- Del bono respir per estades temporals en residències, per a l'atenció de persones dependents, el 71,39 % de persones beneficiades han sigut dones. Dels programes específics per a l'atenció de malalts d'Alzheimer, el 60 % de persones beneficiades han sigut dones.
- La millora de la xarxa assistencial destinada a persones majors (oferta de servicis en residències, centres de dia) així com els programes de respir familiar, Alzheimer, ajuda domiciliària i teleassistència beneficien a les dones de la Comunitat Valenciana directa i indirectament. Per una banda afavoreix la permanència en el mercat laboral de les seues filles i familiars i, per altra banda, genera ocupació en un sector feminitzat (87% de les treballadores són dones).

f) Igualtat de gènere, pobresa i migració.

- Finançament a Entitats Locals en la lluita contra l'empobriment energètic: el 67% de les ajudes són per a llars regentades per dones.
- Quant a prestacions socials:
 - El 69% de les persones perceptores de Pensions No Contributives són dones.
 - La Renda Garantida de Ciutadania està considerada l'última prestació del sistema de protecció. Un 65% de les persones beneficiàries són dones.

- De la concessió de subvencions destinades a la realització de projectes dirigits a la integració social de les persones immigrants (FSE), el 90% de persones beneficiàries han sigut dones.

g) Igualtat de gènere i infància.

- En el telèfon d'atenció a la infància, el 69,8% han sigut atencions a xiquetes i el 51,8% a dones.
- En la lluita contra l'empobriment infantil per a l'atenció de famílies en situació de privació severa amb menors al seu càrrec, es beneficien, principalment, unitats familiars encapçalades per dones.
- S'han establert protocols i fulls de notificació de detecció de situacions de risc (Contracte telèfon atenció a la infància).

h) Igualtat de gènere i joventut.

- Protocols d'actuació entre professionals de joventut i els serveis públics especialitzats en la prevenció i tractament de conductes de violència de gènere, xenòfobes, intolerants i excloents.
- Itinerància d'exposicions i campanyes per fomentar entre el joventut la tolerància i el respecte a la diversitat a través de la Xarxa Jove.

2.3. Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport.

En la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport, s'han realitzat actuacions i avanços importants respecte al paper nuclear que l'educació té en la construcció d'una societat més igualitària, així com la necessitat de donar visibilitat a les dones tant en els currículums formatius, com a l'àmbit de la investigació, la cultura i l'esport.

a) Actuacions a l'àmbit educatiu.

- Elaboració de plans de convivència en els centres educatius, realitzant activitats i tallers dirigits a la resolució pacífica dels conflictes, censurant les conductes masclistes, prevenint la violència contra les dones. Tots els centres educatius han nomenat, entre el seu professorat, a una persona coordinadora en igualtat i convivència.
- S'ha desplegat el Pla de Prevenció de la Violència i Promoció de la Convivència Escolar.
- També s'ha convocat la Mesa per la coeducació i l'educació en igualtat, formada per personal de l'administració, professorat reconegut i associacions per la coeducació. En la Mesa es va fer una revisió del currículum d'Infantil i Primària, de Secundària i Batxillerat, dels cicles, de la formació del professorat, l'educació sexual, revisió de materials, revisions de permisos i llicències per al professorat, amb la Comissió per l'elaboració del Pla d'Igualtat de la CEICE.

- Promoció d'accions per al desenvolupament curricular dels temes transversals i l'educació en valors.
- S'ha implementat un Pla d'Intervenció sobre Diversitat Afectivosexual als Centres Educatius d'educació especial i ordinària.
- Els menors víctimes de violència de gènere es beneficien directament de les beques menjador, sense necessitat de tindre acreditacions o haver de sotmetre's a llindars. En València s'han beneficiat 1.195 menors i en Alacant 1.584.
- Les víctimes de violència de gènere estan exemptes de pagar les taxes per a participar en les proves, del pagament de matrícula i de l'expedició de títols i certificats de la Junta Qualificadora de Coneixements en Valencià.
- S'ha ampliat l'oferta del Cicle Superior en Promoció d'Igualtat de Gènere fins a 8 centres públics.
- En l'àmbit universitari i d'ensenyament oficial d'idiomes, les víctimes de violència de gènere i les seues filles i fills menors de 25 anys, i que estiguen sota el seu càrrec, tenen una exempció de taxes.
- Hi ha un Conveni de col·laboració entre la Generalitat i les Universitats públiques de la Comunitat Valenciana per a la implantació d'un procediment excepcional de canvi d'estudis universitaris oficials de grau, aplicable a estudiants que acrediten la situació de víctima de violència de gènere, i es fan bonificacions del pagament de les taxes a les víctimes d'actes de violència sobre la dona.

b) Actuacions a l'àmbit de la cultura.

- A la Filmoteca de la Generalitat, s'han programat pel·lícules que fomenten la igualtat, la prevenció de la violència de gènere i altres ítems relacionats amb el dia a dia de les dones. La Filmoteca ha projectat un cicle específic de pel·lícules que aborden el tema de la violència de gènere des de diferents perspectives.
- Presentació de la mostra de teatre d'Alcoi "Temporades escèniques en igualtat de gènere", on es proposen diversos àmbits d'actuació femenina, promovent la igualtat de gènere en aquest camp.
- Convocatòria "Reset. Relectures de gènere i multiculturalitat", amb l'objecte de completar la narració històrica de les col·leccions artístiques dels museus de Belles Arts. Es tracta de relectures de gènere de les obres artístiques dels museus valencians.
- El Consorci de Museus ha programat diverses activitats en els seus espais en relació amb la igualtat i la imatge de la dona, com per exemple: la Exposició "XXX Lambda. Relats íntims d'activistes LGTB",

“La mirada de Kati Horna. Guerra i Revolució (1936-1939)”, o “projecte per a donar viabilitat a la mirada femenina sobre la guerra”.

- Amb el Pla Incentiu del Patrimoni Artístic Valencià s'ha impulsat l'adquisició d'obres d'artistes del territori.
- Dinamització de les biblioteques, impulsant un Pla de Biblioteques públiques i escolars, prioritzant les aportacions de les dones en els diferents sabers i prioritzant els treballs sobre perspectiva de gènere. En la convocatòria per a la dinamització de biblioteques escolars, almenys la meitat de la dotació assignada pel centre a l'adquisició de fons bibliogràfics, haurà de tenir autoria o coautoria femenina.
- Actuacions a l'àmbit de l'esport.
- A l'àmbit esportiu s'ha creat el grup de treball “Dona i Esport” en la Direcció General d'Esport, per a analitzar la situació de la dona a l'esport i realitzar propostes de suport i foment de la participació de les dones.
- La Direcció General d'Esport ha posat en marxa accions, com les ajudes al foment de l'esport federat i els programes de tecnificació esportiva a la Comunitat Valenciana. S'han inclòs, com a criteris de valoració “la participació de dones en la junta directiva de la federació” i “disposar de plans d'eradicació de la violència antidopatge, de no discriminació per cap tipus, d'un protocol per a la prevenció, detecció i actuació enfront l'assetjament i abús sexual”.
- També, s'han promogut mesures actives per fomentar un esport igualitari, normalitzat, adaptat i sense estereotips; amb criteris puntuables per a plans d'eradicació de la violència o protocols per a la prevenció, detecció i actuació enfront de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

c) Investigació en matèria de violència de gènere.

- Pel que fa a la investigació sobre la violència de gènere, s'han impulsat projectes d'investigació i innovació tecnològica d'excel·lència; estimulant la creació d'una massa crítica de grups d'investigació, incentivant a aquells projectes d'investigació que incorporen la perspectiva de gènere en el seu contingut.

2.4. Conselleria de Transparència, Responsabilitat Social, Participació i Cooperació.

La Conselleria de Transparència, Responsabilitat Social, Participació i Cooperació, ha implementat mecanismes per a la implicació ciutadana en l'elaboració de normes, plans, procediments i altres instruments de planificació. S'ha donat Impuls i orientació a iniciatives normatives en matèria de responsabilitat social, concepte que inclou, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la flexibilitat horària i la reducció de jornada.

- S'ha aprovat i remés a les Corts, el projecte de Llei de Responsabilitat Social, que inclou el compromís de la Generalitat d'adoptar mesures per afavorir la igualtat de tracte i no discriminació, la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, tant en el sector públic com en el privat.
- S'ha donat suport al joventvalencià resident a l'exterior per raons econòmiques, prioritzant la condició de dona.
- S'ha aprovat el IV Pla director de la cooperació valenciana (2017-2020), que prioritza la condició de dona, i s'ha constituït el Consell de Participació Ciutadana de la Comunitat Valenciana, amb paritat en la seva composició.
- Promoció de la cultura de la responsabilitat social entre les organitzacions i la ciutadania, incloent clàusules en la contractació que impedisquen contractar amb empreses que tinguen publicitat sexista.
- Incorporació de mèrits puntuables en les subvencions de la Conselleria a projectes de cooperació a la distribució paritària als òrgans de direcció de l'organigrama de les entitats que es presenten a la Convocatòria de subvencions per al cofinançament de projectes de Cooperació i Educació per a la Ciutadania Global.

2.5. Conselleria d'Hisenda i Model Econòmic.

La Conselleria d'Hisenda i Model Econòmic s'ha centrat principalment en l'àrea tributària, contemplant beneficis fiscals en el tram autonòmic de l'IRPF per a conciliació, guarderies i cura de persones majors o dependents. La deducció en la quota autonòmica del'IRPF, per conciliació del treball amb la vida familiar, és de 418 euros per cada fill o filla o menor en la modalitat d'acolliment permanent, major de tres anys i menor de cinc anys.

Així mateix, s'ha prosseguit l'avanç per a assegurar la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en els pressupostos de la Generalitat i en la incorporació de la perspectiva de gènere en els

Programes Operatius. Dins de les actuacions del PO FSE 2014-2020 CV, s'ha aplicat la discriminació positiva per a dones (ajudes a la contractació de dones).

Els Plecs de Contractació de la Conselleria estableixen la obligatorietat d'aportar un Pla d'Igualtat en les empreses de més de 250 persones en plantilla. Foment de la igualtat en l'àmbit de la contractació, incorporant-se en tots els Plecs de Contractació de la Conselleria.

2.6. Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball.

En la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball s'incorpora la perspectiva de gènere en la totalitat de les activitats estadístiques, totoferint les dades desagregades per sexe de les estadístiques elaborades. S'ha procedit a l'actualització de l'apartat de gènere en els Indicadors Socials de la Comunitat Valenciana: demografia, poder i presa de decisions, educació, ocupació, salut i hàbits de vida, delinqüència, violència de gènere i justícia, exclusió social, ciència i tecnologia, entre altres. A més s'han realitzat les següents actuacions:

- S'ha fomentat la promoció de la igualtat efectiva d'oportunitats entre dones i homes, sol·licitant l'acreditació dels Plans d'Igualtat i certificats d'Igualtat de les empreses, agrupacions de comerços i artesanía i entitats locals, com a criteri de valoració per a l'atorgament de subvencions.
- En totes les convocatòries de subvencions i ajudes de l'IVACE, en la valoració, s'inclou un apartat que pren en consideració les accions positives que garantisquen i promoguen la igualtat efectiva d'oportunitats entre dones i hòmens. També, es valoren les accions positives que garantisquen i promouen la igualtat efectiva d'oportunitats entre dones i homes fins a un màxim de 10 punts.
- En els criteris de valoració s'atorguen punts extra per a les empreses que acrediten la contractació de persones amb diversitats o en risc d'exclusió i que tinguen major percentatge de dones en llocs de direcció o executius de l'empresa.
- S'amplia l'import de la subvenció, en Avalem Joves, quan es contracte una dona. S'han beneficiat 148 dones.
- També s'ha incentivat la contractació de persones joves per entitats locals, en el marc del Sistema Nacional de Garantia Juvenil, subvencions destinades a la contractació de persones desocupades pertanyents a col·lectius vulnerable, per a la realització d'obres o servicis d'interés general en l'àmbit de la Comunitat Valenciana i subvencions destinades a finançar programes d

ocupació amb suport en empreses del mercat ordinari de treball en l'àmbit territorial de la Comunitat Valenciana. Prioritzant-se, en totes, la condició de víctima de violència de gènere.

- S'ha fet un estudi relatiu al diagnòstic de les pràctiques de Responsabilitat Social Empresarial a la Comunitat Valenciana, incloent-se un apartat sobre Igualtat de gènere, on s'arrepleguen aspectes com la implantació de plans d'igualtat en les empreses de la Comunitat.
- En la convocatòria del programa mixt d'ocupació-formació de tallers d'ocupació, es valoren accions positives que garantisquen i promoguen la igualtat efectiva d'oportunitats entre dones i homes (màxim 10 punts). El mateix es fa per a la convocatòria de subvencions per a la realització d'accions formatives dirigides prioritàriament a persones ocupades.
- Del programa mixt d'Ocupació Formació Garantia Juvenil, el 39,39 % de persones beneficiades han sigut dones. De les subvencions per al desenvolupament del programa mixt d'Ocupació-Formació de subvencions destinats a persones amb dificultats d'inserció laboral, pertanyents a col·lectius vulnerables, el 55,53 % de persones beneficiades han sigut dones.
- S'ha fet un estudi sobre desigualtat, bretxa salarial i de gènere a la Comunitat Valenciana i, per part del Servei de Prevenció, dels protocols d'assetjament de l'administració de la Generalitat.
- S'ha promogut l'esperit emprenedor i l'activitat empresarial en les dones, i l'accés a les noves tecnologies, per mitjà de la implantació i foment del comerç electrònic, a través del Programa d'ajudes Emprenem Comerç.
- En la xarxa de Centres Servei d'Ocupació treballen un total de set tutores especialitzades, que atenen personalment a dones víctimes de violència de gènere amb dades confidencials en tota la xarxa de Centres Servei d'Ocupació de la Comunitat Valenciana.
- Per conveni de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball i la Universitat de València es crea la Càtedra d'Economia Feminista, orientada cap al coneixement i difusió de l'economia feminista.
- S'ha donat una nova redacció, amb llenguatge inclusiu, a la Llei de Cooperatives de la Comunitat Valenciana.

2.7. Conselleria d'Agricultura, Medi Ambient, Canvi Climàtic i Desenvolupament Rural.

En la Conselleria d'Agricultura, Medi Ambient, Canvi Climàtic i Desenvolupament Rural s'han realitzat les següents actuacions:

- S'han aplicat criteris de prioritització per a la presència paritària d'homes i dones en els òrgans d'empreses beneficiàries de les ajudes per a inversions de la indústria agroalimentària.
- S'ha establert que, en la composició de la Junta Directiva de cada Grup d'Acció Local, han de formar part les organitzacions de dones amb implantació en el territori del grup. S'han seleccionat 11 GAL i s'han concedit ajudes per a l'elaboració de les estratègies de desenvolupament local participatiu. S'ha elaborat i presentat un manual tècnic, perquè els Grups d'Acció Local elaboren les seues estratègies de desenvolupament local. En el procés d'elaboració d'estes estratègies s'ha incidit en la necessitat d'establir mecanismes que asseguren la participació de les dones.
- Com el nombre de dones titulars d'explotacions agràries és molt escàs a la Comunitat Valenciana, s'han convocat ajudes a la primera instal·lació de joves agricultors i agricultores, prioritzant-se les sol·licituds en les quals una dona vullga instal·lar-se com a cap d'una explotació, i dedicar-se de forma professional a l'agricultura; 88 dones s'han beneficiat.
- Per a facilitar a les agricultores l'accés a serveis d'assessorament a fi d'obtenir suport tècnic, s'han celebrat xarrades, jornades, congressos i concurrència a exposicions i fires, a les que han assistit organitzacions professionals agràries que integren organitzacions de dones o organitzacions de dones amb personalitat jurídica pròpia de la Comunitat Valenciana.
- S'ha facilitat a les agricultores l'accés a serveis d'assessorament a fi d'obtenir suport tècnic a la gestió de les explotacions, d'acord amb criteris de viabilitat i sostenibilitat empresarial i ambiental.

2.8. Conselleria de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques.

La Conselleria de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques, ha estat encarregada de coordinar les mesures d'acció positiva que corresponguen per a la promoció, l'enfortiment i el desenvolupament de la plena igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes, en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, a través de l'aplicació del II Pla d'Igualtat de l'administració de la Generalitat.

A més, la Mesa Sectorial de Justícia, va aprovar en 2017, el I Pla d'Igualtat de Justícia, dirigit a les empleades i empleats públics del Ministeri de Justícia, transferits a la Comunitat Valenciana. Aquest pla és pioner a Espanya, ja que solament el País Basc compta amb una norma de característiques similars. La normativa s'estructura en nou objectius específics i 59 mesures concretes.

a) La igualtat en l'Administració de la Generalitat.

- Es respecta la composició paritària en els òrgans col·legiats de la conselleria. Cal destacar la composició dels òrgans tècnics de selecció i provisió (Decret 3/2017, de 13 de gener, del Consell), pel qual s'aprova el Reglament de selecció, provisió de treball i mobilitat del personal de la funció pública valenciana.
- Es van iniciar reunions tècniques, per a l'elaboració del Protocol d'actuació i prevenció davant de l'assetjament laboral, en el que s'inclou tot tipus d'assetjament en l'entorn laboral. En 2017, es van fer 3 reunions i es va concloure el projecte, que ha sigut revisat per la Comissió de Seguiment del II Pla d'Igualtat. Finalment, es va aprovar en la Comissió Sectorial de Seguretat i Salut en el Treball.
- Les 35 convocatòries de proves selectives, corresponents a l'OPE 2016 i OPE 2015, inclouen en el seu temari normativa en matèria d'igualtat: la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere i la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat de dones i homes.
- A més, de les accions formatives en matèria d'igualtat, en el Pla de formació del personal al servei de la Generalitat per a l'any 2017, s'inclouen, com a criteris de selecció dels cursos de l'IVAP, la preferència dels qui s'hagen incorporat al servei actiu procedents del permís de maternitat o paternitat, o hagen reingressat des de la situació d'excedència per raons de guarda legal i atenció a persones majors dependents. També, s'estableix que haurà d'equilibrar-se la participació d'homes i dones en l'assistència als cursos de formació. L'Ordre 12/2017, de 26 de juny, de la Conselleria, per la qual s'aproven els barems d'aplicació als concursos de mèrits per a la provisió de llocs de treball de l'Administració de la Generalitat, estableix que les convocatòries podran indicar que la formació en igualtat reba una major puntuació en determinats llocs.

b) Atenció a les víctimes de violència de gènere.

Les actuacions realitzades van consistir entre altres en la dotació dels espais adequats que permeteren oferir un servei integral a les víctimes, l'elaboració dels Protocols de coordinació i el general d'atenció a les víctimes, l'elaboració del mapa de recursos existents en altres Administracions i institucions, tant de coordinació com de derivació, amb informació bàsica dels serveis (l'horari, categoria del personal, etc), el disseny del Pla de Formació contínua del personal, la negociació i aprovació de l'horari d'atenció al públic de les oficines que integren la xarxa d'oficines de la Generalitat d'assistència a les víctimes del delictes, amb la

finalitat que aquesta siga el més àmplia possible i d'acord amb els horaris propis del jutjat de guàrdia corresponent, en concret:

- Durant 2017, s'ha continuat prestant a les víctimes de violència de gènere, un servei de caràcter públic, gratuït, a través de Favide. No obstant això, s'ha treballat per a la posada en marxa en 2018 de la nova xarxa d'assistència a les víctimes del delictes que augmenta de 17 a 22 el nombre de punts d'atenció en la Comunitat Valenciana i duplica el nombre de professionals al seu servei. Ara, les víctimes compten amb equips multidisciplinars d'atenció en els quals s'integren també professionals de la psicologia i del treball social. El nombre de persones ateses va ascendir a 23.474, el 80% dones, i les dones ateses per violència de gènere van ser 11.333. S'ha produït un bot quantitatiu i qualitatiu, perquè enfront de l'anterior model basat en l'assistència només jurídica, ara compten amb equips multidisciplinars. La xarxa d'oficines d'assistència a les víctimes del delictes ha elaborat els següents protocols d'actuació: Protocol general d'atenció a les víctimes i Protocol de Tractament ordres de protecció de víctimes de violència de gènere i domèstica.
- S'ha prestat una assistència jurídica gratuïta, a través de: torns especialitzats en matèria de violència de gènere. Amb l'aprovació del Decret 17/2017 es contemplen nous torns en matèries de violència de gènere, acreditació d'especialització, l'assistència lletrada immediata i el reconeixement del dret d'Assistència Jurídica Gratuïta que se'ls prestarà immediatament a les Víctimes de Violència de Gènere, amb independència de l'existència de recursos per a litigar.
- La nova xarxa d'oficines d'assistència a les víctimes del delictes ha treballat en el disseny d'una aplicació informàtica específica per al registre del treball realitzat amb les víctimes, amb característiques i funcionalitats específiques per al tractament de les víctimes de violència de gènere.
- Per a garantir la separació entre víctimes i agressors, perquè no coincidisquen en les seus de l'Administració de Justícia, en totes les seus judicials s'estan establint espais segurs per a aquest fi. Així mateix, tots els projectes de construcció, rehabilitació o reforma, tenen en compte, com a criteri fonamental, aquesta necessitat.
- Elaboració, en matèria de justícia, del mapa de recursos existents en altres Administracions i institucions, tant de coordinació com de derivació, amb informació bàsica dels serveis (l'horari, categoria del personal, etc).

- S'ha aprovat, durant 2017, un protocol d'actuació per als procediments de mobilitat de les empleades públiques víctimes de violència de gènere amb la finalitat de fer efectiva la seua protecció o el dret a l'assistència social integral.
- S'ha establert un Conveni entre la Generalitat (a través de la Conselleria de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques) i la Federació Valenciana de Municipis i Províncies, per a impulsar la mobilitat de les empleades públiques, per raó de violència de gènere, entre administracions públiques. Al mateix es van adherir, en l'exercici 2017, els Ajuntaments de València, Gandia i Serra, i van sol·licitar la seua adhesió Puçol i Llaurí, que va ser resolta al gener de 2018.

2.9. Conselleria d'Habitatge, Obres Públiques i Vertebració del Territori.

La Conselleria d'Habitatge, Obres Públiques i Vertebració del Territori ha desplegat les següents actuacions:

-
- Amb la finalitat de promocionar la igualtat i trencar el sostre de vidre, s'han realitzat els següents nomenaments: una vocal en l'Autoritat Portuària de Castelló; nomenament de la Directora i representació paritària, en el Consell d'Administració de l'Entitat Valenciana d'Habitatge i Sol EVHA; i en Ferrocarrils de la Generalitat, hi ha diverses dones en llocs executius.

En Ferrocarrils de la Generalitat s'ha integrat el Pla d'Igualtat, en el XII Conveni Col·lectiu Interprovincial de l'entitat.

- En la constitució de les 12 borses d'ocupació temporal (anunci publicat el 3 de maig de 2017). Es va incloure una clàusula d'acció positiva, a favor del gènere que estiguera infrarepresentat en cada lloc o categoria. Elaboració del "SET per a introduir la perspectiva de gènere en el procés urbà".
- Ajudes de lloguer: han rebut ajudes de lloguer 324 dones i, 17 dones, han sigut beneficiàries d'habitatge públic.

2.10. Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública.

a) En l'àmbit de la recuperació de drets en salut de les dones.

- S'ha elaborat una Instrucció de la consellera sobre els criteris generals d'accés als Tractaments de Reproducció Humana Assistida (TRHA) en els centres sanitaris i institucions dependents de la

Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública, per a posar fi a la discriminació que suposava la restricció a les dones soles o mab parella del mateix sexe.

- Accés gratuït a la Píndola del Dia de Després (PDD) als centres de salut sexual i reproductiva com a mesura per a la disminució dels aborts, s'acompanyada d'una campanya de sensibilització i informació a través del fullet "Què és la PDD", en el qual es facilitava informació i educació sexual.
- S'ha iniciat la reversió a la xarxa sanitària pública, de tal manera que són ja varis els hospitals públics que han començat a realitzar totes les IVE i altres hospitals començaran a realitzar-les en breu. S'ha elaborat la Guia Clínica per a la Interrupció Voluntària de l'Embaràs (IVE) pel mètode farmacològic i la formació en la matèria del conjunt de professionals sanitaris.
- Elaboració de l'Estratègia de Salut Sexual i Reproductiva 2017-2021. L'objectiu d'aquesta estratègia és millorar la salut sexual i reproductiva de la població de la Comunitat Valenciana, promovent el desenvolupament efectiu dels drets sexuals i reproductius.

b) Lluita contra la violència de gènere en l'àmbit sanitari.

- Es van distribuir més de 10.000 cartells de PVC i vinil declarant a tots els centres "Espais Segurs i Lliures de Violència de Gènere" (castellà i valencià).
- S'han reeditat 25.000 Guies per a professionals sanitaris i 125.000 tríptics per a les dones que acudeixen als centres sanitaris.
- Els resultats del garbellat en el 2017 són 92.483 dones als qui se'ls ha realitzat, de les quals han donat positiu en risc de violència de gènere 2.215 dones. Així doncs, s'ha incrementat el garbellat de dones en un 213% respecte a 2015.
- Divulgació mensual d'un Butlletí Mensual que es distribueix massivament facilitant informació sobre violència de gènere, dades del garbellat per departaments de salut i altres notícies relacionats amb la violència de gènere.
- Intervenció contra la violència de gènere en dones amb addiccions. El sistema sanitari públic valencià compta amb una xarxa Unitats de Conductes Addictives (UCA) i Unitats d'Alcoholologia (UA) on són ateses moltes dones que a més de tindre addiccions són víctimes de violència masculista, fet que, a més, repercuteix negativament en el seu tractament. La necessitat de donar una resposta específica a aquestes dones ha portat a la Conselleria a establir una línia d'actuació en aquestes UCA i UA per a això ha elaborat una Guia d'intervenció davant la violència de gènere en dones amb addiccions amb formació específica a aquets professionals.



- La elaboració del Protocol d'Actuació Sanitària davant la Mutilació Genital Femenina (MGF) que permetrà orientar al personal sanitari per a la prevenció i tractament de la MGF i la posada en funcionament de la Unitat de Referència per a la Cirurgia Reconstructiva de la MGF en la Comunitat Valenciana a portat com a resultat un increment del diagnòstics del 20% a l'any 2017 respecte al 2016. En la unitat de referència s'han valorat 19 dones de les quals han passat a intervenció quirúrgica per a la reconstrucció genital, 6 dones. També s'han detectat dos casos en xiquetes menors de 14 anys que han patit una MGF durant la seua estada al país d'origen, això malgrat la campanya realitzada per a la seua prevenció a través de la signatura del Consentiment Preventiu.
- Formació en MGF. S'han realitzat 14 activitats de sensibilització i 3 cursos de formació per al personal sanitari.
- Formació per a combatre la violència de gènere. Durant l'any 2017 s'han dut a terme al voltant de 25 sessions de formació-sensibilització i en la programació de la Formació Contínua de l'Escola Valenciana de Salut (EVES) de 2017 s'han realitzat 8 cursos de 25 hores destinats al personal sanitari, que estableixen l'actuació sanitària davant la violència de gènere en els serveis sanitaris. També s'han realitzat sessions formatives per al personal MIR.

c) Mesures aconseguides del I Pla d'Igualtat de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública.

- Incremente de la presència de dones en alts càrrecs, situant-la en un 46.96%.
- Dret al permís per lactància al pare amb independència que la mare treballe o no.
- Ampliació del permís paternal a sis setmanes.
- Elaboració d'una guia per a llenguatge no sexista en l'àmbit sanitari.
- La no discriminació de la dona treballadora per raó de maternitat o embaràs en la selecció de personal a través de les borses d'ocupació temporal.
- Reducció jornada sense efectes econòmics per a empleades públiques en situació de violència de gènere.
- Incorporació de temes d'igualtat de gènere en els temaris de les oposicions d'accés a l'ocupació pública de les institucions sanitàries.
- Nomenament de la persona Responsable d'Igualtat en tots els Departaments de Salut.
- Elaboració del Protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe i identitat de gènere.



- Aprovació del Protocol per a la mobilitat de les treballadores de l'àmbit sanitari en situació de violència de gènere (Resolució de 8 de novembre de 2017 de la Consellera de Sanitat Universal i Salut Pública).
- Ampliació del permís de maternitat retribuït a la setmana 37 o setmana 35 si és un embaràs múltiple.
- Incloure el permís per part, assimilant-ho a l'efecte de permís a la malaltia greu de familiar.
- Formació en Igualtat. Per a garantir l'aplicació de l'I Pla d'Igualtat de la Conselleria, s'han realitzat 4 edicions d'un curs de formació de 40 hores dirigit a tot el personal d'institucions sanitàries.

d) Investigació sanitària i gènere.

- Durant l'any 2017 s'han aprovat els plans d'igualtat de tres fundacions d'investigació sanitària.
- S'ha consolidat la Jornada Anual d'Investigació Sanitària amb Perspectiva de Gènere.