

**PROYECTO DE PRESUPUESTOS GENERALES DE
LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA**

**INFORME DE EVALUACIÓN DEL
IMPACTO DE GENERO**

2021



GOBIERNO
de
CANTABRIA

PRESENTACIÓN

La Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y establece los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos con objeto de promover y garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, etapas y circunstancias de la vida. En su artículo 22, la ley regula los informes de impacto de género que deberán acompañar a todos los proyectos de ley que apruebe el Gobierno de Cantabria. En concreto, por lo que se refiere al ámbito presupuestario, el artículo 23 establece que el proyecto de Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Cantabria que el Gobierno remita al Parlamento deberá ir acompañado con un informe de impacto de género que analice el contexto social, económico, laboral, industrial, sanitario y educativo previo a la aprobación de los presupuestos.

Esta obligación tiene su reflejo en la Ley de Cantabria 14/2006, de 24 de octubre, de Finanzas, cuyo artículo 36.2 atribuye a la Comisión para la integración de la perspectiva de género en los Presupuestos la elaboración de un informe de evaluación del impacto de género del anteproyecto de Ley de presupuestos.

El cumplimiento del artículo 23 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en el proyecto de Ley de Presupuestos para 2021, es uno de los principales objetivos marcados por la Consejería de Economía y Hacienda para esta legislatura, para cuyo cumplimiento se están aportando todos los medios personales y materiales necesarios.

El primer paso para el avance en el cumplimiento de este objetivo se dio con la publicación de la Orden HAC/22/2020, de 10 de julio, por la que se dictan las Normas para la elaboración de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2021. En su artículo 7 recoge la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos, que supondrá evaluar determinados programas presupuestarios teniendo en cuenta la igualdad de sexo y la reasignación de los recursos de una manera más equilibrada, convirtiendo el presupuesto en un instrumento fundamental para aplicar la transversalidad de género al conjunto de políticas públicas del Gobierno

de Cantabria. El enfoque de género consiste, por tanto, en la observación de las desigualdades entre hombres y mujeres que limitan el desarrollo personal y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con la finalidad de detectar estas desigualdades para corregirlas.

Por primera vez en nuestra Comunidad Autónoma, con la aprobación de la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para 2021 se inicia una estrategia de integración del enfoque de género en las políticas generales a través del presupuesto público, como vía complementaria y necesaria a las políticas específicas de igualdad, que permita valorar la incidencia de las políticas públicas desde dicha perspectiva y hacer visibles las medidas que se ponen en marcha para corregir los desequilibrios existentes entre mujeres y hombres.

La presentación, por primera vez, del informe de evaluación del impacto de género del Anteproyecto de ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria, supone un avance más en la apuesta del Gobierno de Cantabria por la igualdad entre mujeres y hombres, que, sin duda, seguirá avanzando hasta la integración del enfoque de género a través del presupuesto público, como vía complementaria y necesaria a las políticas específicas de igualdad.

Por último, indicar que el informe de evaluación del impacto de género en los presupuestos de 2021 se circunscribe a 6 programas presupuestarios de 6 consejerías distintas, tal y como se recoge en el artículo 7 de la Orden HAC/22/2020, de 10 de julio, ya mencionada. Sin embargo, es voluntad de este Gobierno avanzar en este aspecto y trabajar para que en los años sucesivos el informe de evaluación del impacto de género pueda abarcar el mayor número posible de programas y se convierta en una pieza clave de la estrategia presupuestaria con perspectiva de género.

En el presente informe que acompaña al Anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2021, el coste total de los programas objeto de análisis asciende a 70.786.988 €, lo que supone el 2,7% del presupuesto de gasto no financiero, siendo intención de este Gobierno para futuros ejercicios, integrar la perspectiva de género en programas de gasto correspondientes todas las Consejerías del Gobierno de Cantabria, así como incrementar el número de programas objeto de análisis y el porcentaje de representación de su coste en la totalidad de los Presupuestos.

INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA PARA 2021

El artículo 23 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres dispone que los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Cantabria serán un elemento activo en la consecución efectiva del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres. Por ello, el Proyecto de Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Cantabria que el Gobierno remita al Parlamento deberá ir acompañado con un informe de impacto de género que analice el contexto social, económico, laboral, industrial, sanitario y educativo previo a la aprobación de los presupuestos. El apartado 3 del citado artículo indica que *“se establecerá reglamentariamente el contenido y procedimiento de elaboración del informe de evaluación del impacto de género del anteproyecto de ley de presupuestos, que será elaborado por el Gobierno de Cantabria, a través de la Comisión para la integración de la perspectiva de género en los presupuestos, con la participación de la Consejería competente en materia de igualdad de género.”*

En este sentido, la Comisión para la integración de la perspectiva de género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Cantabria es objeto de regulación mediante el Decreto 74/2009, de 1 de octubre, por el que se regula la composición, organización y funcionamiento de la Comisión para la integración de la perspectiva de género de los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Por su parte, el artículo 7 de la Orden HAC/22/2020, de 10 de julio, por la que se dictan las Normas para la elaboración de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2021, establece lo siguiente:

Artículo 7. Informe de impacto de género.

1.- Para la elaboración del Informe al que hace referencia el artículo 23 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la Comisión para la Integración de la perspectiva de género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Cantabria, ha determinado los programas de gastos con respecto a los cuales se elaborará dicho informe y su contenido, que para el ejercicio 2021 son los siguientes:

- 112M: *Administración de Justicia.*
- 241N: *Intermediación laboral y orientación profesional.*
- 311A: *Transformación digital y relaciones con las personas usuarias.*
- 324A: *Formación profesional y educación permanente.*
- 336A: *Fomento y apoyo a las actividades deportivas.*
- 453A: *Actuaciones en materia de infraestructura municipal.*

2.- *Las secciones presupuestarias, remitirán a la Comisión para la Integración de la perspectiva de género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Cantabria, un informe analizando el impacto de género de sus correspondientes programas presupuestarios. Dichos informes constituirán la base para la formulación por parte de la Comisión del informe definitivo, que será remitido a la Dirección General de Tesorería, Presupuestos y Política Financiera antes del 11 de septiembre de 2020, acompañado de una memoria explicativa del contenido del informe y de toda la documentación que se considere oportuna para la mejor comprensión del contenido del informe.*

Cabe señalar igualmente que se encuentra en tramitación el proyecto de Decreto por el que se aprueba el contenido y las directrices procedimentales para la elaboración del informe de impacto de género previsto en el artículo 22 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (en la fecha actual, se encuentra en el Consejo de Estado pendiente de la emisión de informe). Por ello, al no existir un modelo aprobado formalmente relativo a los contenidos del informe de evaluación de impacto de género, se ha considerado para su desarrollo el documento elaborado por la Dirección General de Tesorería, Presupuestos y Política Financiera, adjunto a la convocatoria del orden del día, “*Orientaciones para la elaboración de un presupuesto público con enfoque de género y el informe de impacto de género*”, en el que se analizan los antecedentes en el marco de la administración autonómica de Cantabria y se recogen las políticas de gastos del Gobierno de Cantabria para 2020, con objeto de identificar cuáles son las prioritarias del Gobierno y cuáles son los programas concretos que podrían identificarse y seleccionar para empezar a implementar los presupuestos con perspectiva de género en el ejercicio 2021.

De acuerdo con lo señalado en el artículo 7 de la Orden HAC/22/2020, de 10 de julio, por la que se dictan las Normas para la elaboración de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2021, se recogen a continuación los informes de impacto de género correspondientes a los programas presupuestarios de gasto respecto a los cuales se ha de elaborar en este ejercicio:

PROGRAMA 112M: Administración de Justicia.

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, INTERIOR, JUSTICIA Y ACCIÓN EXTERIOR

PROGRAMA 241N: Intermediación laboral y orientación profesional.

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

SERVICIO CÁNTABRO DE EMPLEO

PROGRAMA 311A: Transformación digital y relaciones con las personas usuarias.

CONSEJERÍA DE SANIDAD

PROGRAMA 324A: Formación profesional y educación permanente.

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y TURISMO

PROGRAMA 336A: Fomento y apoyo a las actividades deportivas.

CONSEJERÍA DE UNIVERSIDADES, IGUALDAD, CULTURA Y DEPORTE

PROGRAMA 453A: Actuaciones en materia de infraestructura municipal.

CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS, ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y URBANISMO

PROGRAMA 112M: Administración de Justicia.

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, INTERIOR, JUSTICIA Y ACCIÓN EXTERIOR

PROGRAMA	112M ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA
Dotación económica	34.560.810 €
Consejería	PRESIDENCIA, INTERIOR, JUSTICIA Y ACCIÓN EXTERIOR

ANÁLISIS DE PARTIDAS PRESUPUESTARIAS DENTRO DEL PROGRAMA 112M ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Actuaciones del Programa no específicamente orientadas, aunque provocan un impacto diferenciado entre hombres y mujeres. Programa no específicamente orientado, aunque provoca un impacto diferenciado entre hombres y mujeres
Análisis del personal al servicio de la Administración de Justicia
Aplicación presupuestaria: 02.09.112M Capitulo 1 (Gastos de personal)

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES:

La representación de hombres y mujeres del personal no judicial de nuestra Comunidad Autónoma se caracteriza por una importante representación femenina, con una tendencia creciente en este sentido en los últimos años. Ello se encuentra motivado por la incorporación de más mujeres que hombres lo que determina una plantilla con un elevado nivel de feminización (69,17 %).

REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GENERO

Objetivos: Actuaciones en materia de igualdad de oportunidades para favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo:
Seguimiento periódico de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad, analizando su evolución y detectando las dificultades que puedan obstaculizar su cumplimiento
Incorporación de medidas de igualdad/conciliación vida familiar y laboral (utilización de las tecnologías de la información y la comunicación, el carácter voluntario y reversible del teletrabajo y la igualdad de derechos legales y convencionales del trabajo a distancia).
Incorporación generalizada de la formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua

Indicadores de resultado de efecto/impacto de las medidas y actuaciones realizadas:

Identificación de la tasa de éxito respecto a los objetivos generarles desagregados por sexo en %:

Incremento medio por sexo del tiempo de teletrabajo

Nº de cursos de formación vinculados a los objetivos descritos

VALORACIÓN DEL PROGRAMA Y DE SU CAPACIDAD POTENCIAL PARA CONTRIBUIR AL LOGRO DE LA IGUALDAD

Dotación económica: La relativa a gastos de personal del programa 112M

Concepto: Programa 02.09.112M (capítulo 1)

Importe: 26.456.910 €

VALORACION REAL DEL IMPACTO:

Positivo

GRADO DE VALORACIÓN:	DESCRIPCION
Alto	Contiene objetivos, actuaciones, indicadores.....

PROGRAMA	112M ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA
Dotación económica	34.560.810 €
Consejería	PRESIDENCIA, INTERIOR, JUSTICIA Y ACCIÓN EXTERIOR

ANÁLISIS DE PARTIDAS PRESUPUESTARIAS DENTRO DEL PROGRAMA 112M ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Descripción: Actuaciones del programa relacionadas con medidas y acciones que contribuyan al avance en la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Programa que tiene por finalidad la igualdad de oportunidades y/o incide directamente sobre las mujeres

Actuaciones que inciden especialmente en la consecución de los objetivos que marca el Pacto de Estado contra la Violencia de Género:

Actividades que desarrollan las Oficinas de Atención a las Víctimas de Delitos.

Aplicación presupuestaria: 02.09.112M.489

La asistencia jurídica gratuita y especializada que se presta a través del turno especial en violencia de género.

Aplicaciones presupuestarias: 02.09.112M.481 y 482

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES:

En la memoria se aportan los datos desagregados por sexo en cuanto a la utilización de estos servicios.

REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GENERO

Objetivos: Implementar actuaciones que permitan mejorar la respuesta de la Administración, aumentar la eficiencia y adecuar la oferta a la demanda de servicios de los ciudadanos:

Análisis estadístico y estudio de necesidades para favorecer la gestión y dar visibilidad a los conflictos por violencia de género

Potenciar el servicio de guardia prestado por el ICA para las víctimas de violencia de género mediante una mejor distribución de las zonas e incremento de un letrado.

Fomentar la coordinación con el Estado y resto de las CCAA para la protección a las víctimas de violencia de género

Indicadores de resultado de efectos/impacto de las medidas y actuaciones realizadas:

Número de personal que intervienen en la prestación del servicio e incidencia del incremento recursos destinados, análisis desagregado por sexo %

Incremento/disminución de infraestructuras para cobertura de las necesidades
 número de servicios de asesoramiento/intervención por sexo:
 tasa de personas beneficiarias por sexo/edad.
 % incremento/disminución de la demanda de prestación de servicios
 % incremento/disminución hijos/hijas de las usuarias receptoras prestación del servicio
 Posible valoración de otros aspectos relacionados con las estadísticas de las mujeres que utilizan estos servicios tales como discapacidad, si proceden del medio rural, si son inmigrantes, etc.
 Grado de satisfacción del servicio por sexo (unidad de medida: encuestas)

VALORACION DEL PROGRAMA Y DE SU CAPACIDAD POTENCIAL PARA CONTRIBUIR AL LOGRO DE LA IGUALDAD

Dotación económica:
 Partidas presupuestarias: 02.09.112M.481 y 482
 Concepto: “Indemnización de Abogados y Procuradores de Oficio”
 Importe: 2.000.000 € y 160.000 € respectivamente

Partida presupuestaria: 02.09.112M.489
 Concepto: “Asistencia a víctimas de delitos”
 Importe: 30.000 €

VALORACION REAL DEL IMPACTO:

Positivo

GRADO DE VALORACIÓN:	DESCRIPCION
Alto	Contiene objetivos, actuaciones, indicadores.....

PROGRAMA	112M ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA
Dotación económica	34.560.810 €
Consejería	PRESIDENCIA, INTERIOR, JUSTICIA Y ACCIÓN EXTERIOR

ANÁLISIS DE PARTIDAS PRESUPUESTARIAS DENTRO DEL PROGRAMA 112M ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Actuaciones del Programa no específicamente orientados, alguna de cuyas actividades tienen por finalidad la igualdad de oportunidades, mientras otros provocan un impacto diferenciado entre hombres y mujeres. Clasificación: Programa Mixto

Descripción: Mediación Intrajudicial

Aplicación presupuestaria: 02.09.112M.480

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES:

El porcentaje de mujeres y hombres que acuden a este servicio es muy similar (siendo ligeramente mayor el de mujeres) si bien en el caso de las personas mediadoras, el número de mujeres que se dedican profesionalmente a esta actividad es mucho mayor que el de hombres.

REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO

Objetivos:

Conocer el alcance de las medidas realizadas, el número de hombres y mujeres beneficiarias de las acciones desarrolladas.

Tratamiento equilibrado de ambos sexos, garantizando la presencia real, efectiva y paritaria de la mujer.

Indicadores de resultado:

Cuantitativo. Análisis de participación: personas beneficiarias hombres/mujeres que hayan sido usuarias del proyecto- tasa de cobertura por sexo.

Análisis de la satisfacción: de las personas/agentes involucradas en el programa/proyecto por razón de sexo (unidad de medida: encuestas).

VALORACION DEL PROGRAMA Y DE SU CAPACIDAD POTENCIAL PARA CONTRIBUIR AL LOGRO DE LA IGUALDAD

Dotación económica: Aplicación presupuestaria:02.09.112M.480

Concepto: Capítulo 4 Mediación Intrajudicial

Importe: 20.000 €

VALORACION REAL DEL IMPACTO:**Positivo**

GRADO DE VALORACIÓN:	DESCRIPCION
Alto	Contiene objetivos, actuaciones e indicadores

OBSERVACIONES:

Situación que se pretende corregir:

Evitar los “roles de género” en el desarrollo de los procesos de mediación garantizando la presencia real, efectiva y paritaria de la mujer.

Incidir en la puesta en práctica de técnicas tendentes a buscar el equilibrio, mecanismos para mantener los principios de neutralidad e imparcialidad que deben presidir el proceso de mediación.

PROGRAMA 112M. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROGRAMA

A la Dirección General de Justicia se le atribuyen las competencias institucionales y administrativas en materia de Administración de Justicia, entre las que se encuentra la planificación, ordenación y distribución de recursos que la Administración Autónoma Cantabra destine a los órganos judiciales radicados en nuestra región.

Entre otras, desarrolla funciones de gestión en materia de personal de los cuerpos nacionales de funcionarios y personal laboral servicio de la Administración de Justicia de Cantabria, así como funciones de apoyo técnico en materia de obras y patrimonio en relación con las sedes judiciales. Asimismo, dentro de sus competencias se encuentra la gestión del funcionamiento de la Comisión de Asistencia Jurídica Gratuita y el impulso de la mediación como fórmula alternativa y/o complementaria al proceso judicial.

Igualmente le corresponde la programación y coordinación de las actuaciones sobre recursos humanos de la Dirección General, el desarrollo de las medidas que afectan a la modernización de la Administración de Justicia en Cantabria, así como los programas de formación en dicho ámbito.

La política de gastos recogida en la “Guía de orientaciones para la elaboración de un presupuesto público con enfoque de género y el informe de impacto de género”, se corresponde íntegramente con el capítulo presupuestario de la Dirección General de Justicia, identificado en los Presupuestos Generales de Cantabria para el año 2021 con el programa112M, por importe de 34.560.810 €.

Para realizar este informe se han seleccionado aquellas partidas presupuestarias en las que se ha identificado un impacto para la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

2. ACTUACIONES DEL PROGRAMA NO ESPECÍFICAMENTE ORIENTADOS, AUNQUE PROVOCAN UN IMPACTO DIFERENCIADO ENTRE HOMBRES Y MUJERES

ANÁLISIS DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA AUTÓNOMA DE CANTABRIA AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

PROGRAMA 112M GASTOS DE PERSONAL

En el año 2020 el presupuesto aprobado de la Dirección General de Justicia ascendió a 34.049.058 euros, correspondiendo al capítulo 1 “*GASTOS DE PERSONAL*” un total de 26.102.130 euros, lo que supone un 76,66 % del mismo. Por ello el primer análisis que se debe realizar corresponde a la situación del personal de la Administración de Justicia.

Este apartado estudia la representación del personal dependiente de la CCAA que presta servicios en la Administración de Justicia (personal no judicial) pero no el propio de la Dirección General.

La Ley Orgánica 6/1985, del Poder Judicial, clasifica al personal en dos grupos diferenciados: los cuerpos generales donde se integran el Cuerpo de Auxilio Judicial, el Cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativa y el Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa, del que forma parte la figura del Secretario o Secretaria de Juzgado de Paz, y por otra parte, los cuerpos especiales en los que la Comunidad Autónoma de Cantabria tiene competencias únicamente sobre el Cuerpo de Médicos Forenses, que desarrolla su labor en los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

Los datos a julio de 2020 reflejan que el personal funcionario en la Comunidad Autónoma de Cantabria que ejerce su labor al servicio de la Administración de Justicia asciende a 639 efectivos: 442 mujeres y 197 hombres, siendo que las mujeres representan el 69,17 % del colectivo.

Si hacemos un análisis por los distintos cuerpos el resultado es el siguiente:

CUERPOS GENERALES	TOTAL	MUJERES	%	HOMBRES	%
Auxilio General	139	96	69.06	43	30.94
Tramitación Procesal y Administrativa	292	246	84.24	46	15.76
Gestión Procesal y Administrativa	193	146	75.64	47	24.36

Por lo que respecta al Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses de Cantabria la plantilla de Médicos/as Forenses asciende a 15 efectivos: 12 mujeres y 3 hombres; dichos datos reflejan que las mujeres representan el 80 % del colectivo, siendo los puestos de responsabilidad en el 85,71 % de los casos ocupados por mujeres.

También es relevante la tasa de temporalidad, es decir, la proporción que los puestos interinos y de refuerzo significan, el 21.44 %, siendo mayor en el caso de las mujeres (81%) que en los hombres (19 %).

Para seguir profundizando en el conocimiento de la situación y condiciones de mujeres y hombres del personal no judicial de nuestra Comunidad Autónoma al servicio de la Administración de Justicia, se analizan las retribuciones recibidas y una serie de permisos solicitados en el año 2019 por este personal.

A las diferencias retributivas entre hombres y mujeres se les denomina brecha salarial de género. La brecha salarial de género refleja tres grandes tipos de desventajas a las que se enfrentan las mujeres en relación con el mercado laboral: un menor salario por hora, menos horas de trabajo remunerado y unas tasas de empleo inferiores.

En el caso de la administración pública es la normativa, de diverso rango, la que establece de manera reglada, procedimentada e igualitaria para todo el personal, hombres y mujeres, la cuantía de las retribuciones que perciben.

Por tanto, la brecha salarial es producto de la denominada discriminación indirecta, reflejo de la segregación ocupacional, principalmente vertical, y la menor disponibilidad de las mujeres para cierto tipo de empleo remunerado debido a su mayor carga de cuidados.

Según el Estatuto de los Empleados Públicos, las retribuciones básicas son las que retribuyen al personal funcionario según la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado subgrupo o grupo de clasificación profesional y por su antigüedad en el mismo. Dentro de ellas están comprendidos los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias. Las retribuciones complementarias se refieren a las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el personal funcionario.

La brecha salarial crece con la edad, alcanzando su máximo entre el personal mayor de 50 años, y aunque gradualmente se va aproximando la edad media de hombres y mujeres, sigue siendo menor la media de edad de las mujeres, por lo que sus ingresos por antigüedad también son menores y repercuten en la brecha de género.

En cuanto a los permisos, la legislación vigente garantiza al personal al servicio de las administraciones públicas una serie de derechos individuales entre los que se encuentran los permisos, en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio.

De entre todos los permisos disponibles, a continuación, se analizan, por su estrecha vinculación con los roles de género existentes, las “reducciones de jornada” (RJ) y los “permisos no retribuidos” (PNR) y en la totalidad de los permisos indicados las solicitantes han sido mujeres.

Lo mismo ocurre con las excedencias por cuidado de familiares, que en el 100 % de los casos han sido solicitadas por mujeres.

Por lo que respecta a las licencias sin sueldo para el cuidado de hijos, a lo largo del 2019 sólo se presentó un caso, solicitada por una mujer en el tramo de edad comprendido entre 35 y 45 años.

La presencia de mujeres y hombres entre el personal no judicial de la Administración de Justicia muestra una clara feminización en los últimos años, explicada fundamentalmente por el

aumento de mujeres en los grupos profesionales intermedios, que siguen concentrando la mayor parte de la plantilla.

En conjunto, es generalizado el incremento de la participación de las mujeres en todos los tramos de edad e independientemente del número de descendientes, si bien la carga de conciliar la vida laboral y familiar sigue recayendo sobre las funcionarias.

Por otra parte, terminar indicando que actualmente el Director y el Subdirector de Justicia son hombres, así como puestos de relevancia dentro de la organización judicial como el Presidente del Tribunal Superior de Justicia y de la Audiencia Provincial, mientras que resultan ocupados por mujeres puestos de responsabilidad como la Fiscalía Superior de la Comunidad Autónoma o la Secretaría de Gobierno, deduciéndose que, aunque en este ámbito existe una presencia mayoritaria de la mujer, los puestos de mayor responsabilidad siguen siendo ocupados mayoritariamente por hombres.

Identificación de objetivos y actuaciones:

Objetivos: actuaciones en materia de igualdad de oportunidades para favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo:

- seguimiento periódico de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad, analizando su evolución y detectando las dificultades que puedan obstaculizar su cumplimiento
- incorporación de medidas de igualdad/conciliación vida familiar y laboral (utilización de las tecnologías de la información y la comunicación, el carácter voluntario y reversible del teletrabajo y la igualdad de derechos legales y convencionales del trabajo a distancia).
- incorporación generalizada de la formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua.

Indicadores de resultado de efecto/impacto de las medidas y actuaciones realizadas: identificación de la tasa de éxito respecto a los objetivos generarles desagregados por razón de sexo (%):

- incremento medio por sexo del tiempo de teletrabajo
- nº de cursos de formación vinculados a los objetivos descritos.

ACTUACIONES DEL PROGRAMA RELACIONADAS CON MEDIDAS Y ACCIONES QUE CONTRIBUYAN AL AVANCE EN LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Aplicación presupuestaria: 02.09.112M.481 INDEMNIZACIÓN DE ABOGADOS DE OFICIO (2.000.000 €)

Aplicación presupuestaria: 02.09.112M.482 INDEMNIZACIÓN DE PROCURADORES DE OFICIO (160.000 €)

Aplicación presupuestaria: 02.09.112M.489 ASISTENCIA A VÍCTIMAS DE DELITOS (30.000 €)

La actuación del programa 112M Administración de Justicia se articula fundamentalmente a través de dos grandes áreas de intervención, que tienen una altísima relevancia para la igualdad entre hombres y mujeres, y mediante las que se desarrollan actuaciones que inciden especialmente en la consecución de los objetivos que marca el Pacto de Estado contra la Violencia de Género:

- A) La actividad que se desarrolla a través de las Oficinas de Atención a las Víctimas de Delitos (OAV), (financiada principalmente a través de la partida presupuestaria 02.09.112M.489).
- B) La asistencia jurídica gratuita y especializada que se presta a través del turno especial en violencia de género (financiada a través de distintas partidas, principalmente por 02.09.112M.481 y 482)

OFICINA DE ATENCION A LAS VICTIMAS DE DELITOS - OAV

El Real Decreto 1109/2015, de 11 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito y se regulan las Oficinas de Asistencia a las Víctima, dispone en su artículo 12 que : “(.) *se configuran como una unidad especializada y un servicio público cuya finalidad es prestar asistencia y/o atención coordinada para dar respuesta a las víctimas de delitos en los ámbitos jurídico, psicológico, y social, así como promover las medidas de justicia restaurativa que sean pertinentes*”.

El artículo 18 regula el personal de las Oficinas de Asistencia a las Víctimas.

“1. Las Oficinas de Asistencia a las Víctimas estarán atendidas por profesionales especializados, entre los que podrán encontrarse, psicólogos, personal al servicio de la Administración de Justicia, juristas, trabajadores sociales y otros técnicos cuando la especificidad de la materia así lo aconseje”.

En el año 2019, se atendieron a 593 personas, en un total de 870 asistencias prestadas. De estas personas, 498 fueron mujeres o niñas, representando un total de 83,97%, de las cuales 105, tenían, además, la condición de víctimas de violencia de género.

AÑO 2019	PERSONAS ATENDIDAS	ASISTENCIAS PRESTADAS	ADULTOS			MENORES			MUJERES VICTIMAS VIOLENCIA GENERO
			TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	NIÑAS	NIÑOS	
TOTALES	593	870	530	453	77	63	45	18	105

En el ámbito del derecho a la asistencia jurídica gratuita, se puede distinguir entre las personas receptoras del derecho a la asistencia jurídica gratuita, y los y las profesionales que prestan el servicio. En el ejercicio 2019 se puso en marcha una aplicación informática de gestión de la justicia gratuita, ASIGNA, que proporciona datos sobre distintos aspectos relacionados con profesionales y personas con derecho al servicio.

Respecto de las personas receptoras de los servicios públicos de asistencia jurídica gratuita, en 2019, se tramitaron un total de 6.964 expedientes de asistencia jurídica gratuita, y mayoritariamente son varones los que solicitaron este derecho, principalmente porque el índice de criminalidad es mucho mayor en varones que en mujeres.



Respecto de los y las profesionales que prestan los servicios de asistencia jurídica, el “XIII Informe del Observatorio de Justicia Gratuita” referido al 2018, destaca en cuanto al turno de oficio que, el número de profesionales mujeres adscritas al turno de oficio en procuradores como el de profesionales de la abogacía es superior al de los hombres. Lo mismo ocurre respecto a los/las profesionales adscritas al turno de guardia.

TOTAL, Abogados/as CENSO 2018	TURNO DE OFICIO				ASISTENCIA LETRADA					
	ABOGADOS/AS	HOMBRES	%	MUJERES	%	ABOGADOS/AS	HOMBRES	%	MUJERES	%
1.223	579	263	45%	316	55%	445	194	44%	256	56%

Por lo que se refiere a los datos del Colegio de Procuradores, a fecha de este informe, nos encontramos con 163 profesionales colegiados en Cantabria, de los cuales 110 son mujeres, representando un 67,48 %.

Por otra parte, el Real Decreto-ley 3/2013, de 22 de febrero, por el que se modifica el régimen de las tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y el sistema de asistencia jurídica gratuita, introdujo un nuevo supuesto de concesión de justicia gratuita, en concreto en la letra g del artículo 2, de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita, que dispone lo siguiente:

“g) *Con independencia de la existencia de recursos para litigar, se reconoce el derecho de asistencia jurídica gratuita, que se les prestará de inmediato, a las víctimas de violencia de género,*

de terrorismo y de trata de seres humanos en aquellos procesos que tengan vinculación, deriven o sean consecuencia de su condición de víctimas, así como a los menores de edad y las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental cuando sean víctimas de situaciones de abuso o maltrato.

Este derecho asistirá también a los causahabientes en caso de fallecimiento de la víctima, siempre que no fueran partícipes en los hechos”

A los efectos de la concesión del beneficio de justicia gratuita, la condición de víctima se adquirirá cuando se formule denuncia o querrela, o se inicie un procedimiento penal, por alguno de los delitos a que se refiere esta letra, y se mantendrá mientras permanezca en vigor el procedimiento penal o cuando, tras su finalización, se hubiere dictado sentencia condenatoria. El beneficio de justicia gratuita se perderá tras la firmeza de la sentencia absolutoria, o del sobreseimiento definitivo o provisional por no resultar acreditados los hechos delictivos, sin la obligación de abonar el coste de las prestaciones disfrutadas gratuitamente hasta ese momento.

En el año 2019 han entrado en la Comisión de Asistencia Jurídica Gratuita un total de 434 expedientes con procedimientos tramitados por los Juzgados de Violencia de Género, correspondientes por tanto a víctimas y agresores, y/o presuntos agresores, que se resuelven de la siguiente forma:

Expedientes por Partido Judicial		%
Castro Urdiales	32	6,81
Laredo	28	5,96
Medio Cudeyo	27	5,74
Reinosa	8	1,70
San Vicente de la Barquera	5	1,06
Santander	284	60,43
Santoña	36	7,66
Torrelavega	50	10,64
Total	470	100,00

Si hacemos el análisis por jurisdicciones de los expedientes tramitados;

<i>civiles</i>	100	21,27%
penales	370	78,72%

Además de lo expuesto con anterioridad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 30.3 del Decreto 86/2008, de asistencia jurídica gratuita, para la orientación jurídica, defensa y asistencia letrada inmediatas de las mujeres víctimas de violencia de género en todos los procesos y procedimientos que tengan causa directa o indirecta en la violencia padecida desde el momento en que lo requieran, el Colegio de Abogados tiene que establecer un régimen de guardias especializado en la defensa de las víctimas de violencia de género.

Actualmente el servicio de guardia prestado por el Colegio de Abogados, es diario y se divide en dos zonas:

Violencia1: Partidos judiciales de Santander, Castro, Santoña, Laredo y Medio Cudeyo, la realizan dos letrados al día.

Violencia 2: Partidos Judiciales de Torrelavega, Reinosa y San Vicente de la Barquera, es realizada por un letrado al día

Para el año 2021 se pretende reorganizar las zonas del servicio de guardia en tres, sumando un letrado más.

En el 2019, el gasto del servicio de guardia de violencia de género ascendió a 70.631,91 euros, representando el 3,69 % del total justificado por el Colegio de Abogados en relación a la prestación del servicio de justicia gratuita.

	Gasto justificado ICA 2019
turno de oficio	1.329.012,49
asistencia al detenido	286.886,82
violencia de género	70.631,91
desplazamientos	13.953,48
gastos de infraestructura	210.052,79
	1.910.537,49

MEDIDAS A IMPLANTAR:

- Respecto de las sedes judiciales, es una línea prioritaria para este programa la dotación de dependencias que garanticen la no coincidencia víctima/agresor en las dependencias de los juzgados con materia de violencia contra las mujeres. Asimismo, estas dependencias cuentan con sistemas de grabación y videoconferencia que posibilitan poner de inmediato en marcha la medida contenida en el citado pacto, para evitar la victimización secundaria mediante la dotación a los juzgados especializados con medios para que las víctimas puedan declarar por videograbación en un juicio en fase de investigación en vez de tener que presentarse al juzgado evita, asimismo, la repetición de la declaración una vez grabada.
- La Dirección General de Justicia tiene como objetivo implantar las denominadas Salas Gessell, igualmente propuestas en el pacto de Estado. Se trata de una Sala especial para la exploración de menores y otras personas especialmente vulnerables, como las víctimas de violencia de género. Aun así, el problema de la coincidencia en las sedes judiciales de las víctimas de violencia de género con su agresor es complejo y no siempre depende de la infraestructura del edificio que alberga el juzgado, sino que requiere de la aplicación de un protocolo de actuación coordinada, siendo ésta la medida preventiva más eficaz y por la que debe optarse como preferente.
- En el ámbito de justicia gratuita se pretende modificar el decreto que regula esta materia de Cantabria, simplificando aún más el procedimiento para el reconocimiento de la asistencia jurídica gratuita a las víctimas de violencia de género y aumentando los importes que retribuyen el servicio prestado por los profesionales pertenecientes al Colegio de Abogados y Procuradores de Cantabria.
- En la modificación de dicha normativa se garantizará el principio de representación equilibrada de hombres y mujeres conforme a la regulación contenida en el artículo 21 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, especialmente en la composición de la Comisión de Asistencia Jurídica Gratuita, órgano que resuelve las solicitudes de esta prestación.
- Se pretende ampliar en un letrado más el servicio de guardia de violencia de género, dividiendo las zonas en tres.

Identificación de objetivos y actuaciones:

Objetivos: implementar actuaciones que permitan mejorar la respuesta de la Administración, aumentar la eficiencia y adecuar la oferta a la demanda de servicios de los ciudadanos:

- análisis estadístico y estudio de necesidades para favorecer la gestión y dar visibilidad a los conflictos por violencia de género
- mejorar la disponibilidad de prestación de dichos servicios por necesidades de sexo y género
- fomentar la coordinación con el Estado y resto de las CCAA para la protección a las víctimas de violencia de género

Indicadores de resultado de efectos/impacto de las medidas y actuaciones realizadas:

- número de personal que intervienen en la prestación del servicio e incidencia del incremento recursos destinados, análisis desagregado por sexo %
- incremento/disminución de infraestructuras para cobertura de las necesidades
- número de servicios de asesoramiento/intervención por sexo:
 - o tasa de personas beneficiarias por sexo/edad.
 - o % incremento/disminución de la demanda de prestación de servicios
 - o % incremento/disminución hijos/hijas de las usuarias receptoras prestación del servicio
 - o Posible valoración de otros aspectos relacionados con las estadísticas de las mujeres que utilizan estos servicios tales como discapacidad, si proceden del medio rural, si son inmigrantes, etc.
- grado de satisfacción del servicio por sexo (unidad de medida: encuestas)

3. ACTUACIONES DEL PROGRAMA NO ESPECÍFICAMENTE ORIENTADAS, ALGUNA DE CUYAS ACTIVIDADES TIENE POR FINALIDAD LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, MIENTRAS OTRAS PROVOCAN UN IMPACTO DIFERENCIADO ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Aplicación presupuestaria: 02.09.112M.481 MEDIACIÓN INTRAJUDICIAL

El Gobierno de Cantabria tiene firmado un Convenio de colaboración con el Consejo General de Poder Judicial desde 27 de marzo de 2015, cuya vigencia se encuentra prorrogada, que

tiene por objeto el impulso de la mediación y de otras formas pacíficas de resolución de conflictos como fórmula alternativa y/o complementaria al proceso judicial. Impulso que se materializa, principalmente, en la puesta en marcha de un programa piloto para el desarrollo de la mediación intrajudicial en varios Juzgados de Cantabria.

Los métodos alternativos de resolución de conflictos contribuyen a garantizar el derecho de acceso a la justicia y a la promoción de la libertad e igualdad de las personas. La mediación facilita una comunicación abierta y constructiva entre las partes al estar basada en la libertad y en el derecho de disponer, por lo que refuerza la idea del “acceso a la justicia integral” como un derecho de todas las personas, sin discriminación de género, a la misma.

Es una alternativa que permite tener especial consideración las circunstancias que puedan hacer a una persona más vulnerable o que puedan dificultar su acceso en condiciones de igualdad a la justicia, y en concreto, puede resultar un instrumento útil en la prevención y resolución de determinados conflictos de género, principalmente en el ámbito familiar.

Asimismo, el impulso de acciones de información y sensibilización para potenciar la mediación contribuye a hacer visible un tratamiento equilibrado de ambos sexos, garantizando la presencia real, efectiva y paritaria de la mujer.

Es objeto de análisis el “impacto en los roles de género en los procesos de mediación”, tanto de los usuarios del servicio como de los profesionales que lo prestan. Las relaciones de género son un factor que influye a la hora de defender los intereses de cada uno; tanto los comportamientos como las estrategias de negociación se diferencian en función del género de quien negocia. La persona mediadora debe asumir una posible desigualdad de poder entre las partes del conflicto, por lo que es importante el desarrollo de técnicas tendentes a buscar el equilibrio, mecanismos para mantener los principios de neutralidad e imparcialidad que deben presidir el proceso de mediación.

DATOS DEL SERVICIO DE MEDIACIÓN INTRAJUDICIAL:

PERSONAS PERCEPTORAS DEL SERVICIO PÚBLICO MEDIACIÓN INTRAJUDICIAL			
AÑO	VARONES	MUJERES	ENTIDADES
2017	60	59	0
2018	200	210	26
2019	279	295	40

En el desarrollo del proyecto colaboran 61 personas mediadoras, de los cuales 48 son mujeres y 13 varones.

Podemos concluir que el porcentaje de mujeres y hombres que acuden a este servicio es muy similar, (siendo ligeramente mayor el de mujeres), si bien, es evidente que, en el caso de las personas mediadoras, el número de mujeres que se dedican profesionalmente a esta actividad es mucho mayor que el de hombres.

Objetivos:

- 1) Conocer el alcance de las medidas realizadas, el número de hombres y mujeres beneficiarias de las acciones desarrolladas.
- 2) Tratamiento equilibrado de ambos sexos, garantizando la presencia real, efectiva y paritaria de la mujer.

Indicadores de resultado:

- 1) Cuantitativo. Análisis de participación: personas beneficiarias hombres/mujeres que hayan sido usuarias del proyecto- tasa de cobertura por sexo.
- 2) Cualitativo: Análisis de acceso al desarrollo del servicio para interpretar la desigual participación de hombres/mujeres en el proyecto; tasas de incorporación demanda/oferta.
- 3) Análisis de la satisfacción: de las personas/agentes involucradas en el programa/proyecto por razón de sexo (unidad de medida: encuestas)

PROGRAMA 241N: Intermediación laboral y orientación profesional.

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

SERVICIO CÁNTABRO DE EMPLEO

PROGRAMA	241N INTERMEDIACIÓN LABORAL Y ORIENTACIÓN PROFESIONAL
Dotación económica	6.993.966 €
Proyectos a incluir	Tutorización de mujeres víctimas de violencia de género. Integración sociolaboral de la mujer gitana
Consejería	EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES- SERVICIO CÁNTABRO DE EMPLEO

ANÁLISIS DEL PROGRAMA:

El programa se inscribe dentro de las políticas de activación para el empleo, entendidas estas como el conjunto de acciones y medidas de intermediación laboral y políticas activas de empleo, a desarrollar por el Servicio Cántabro de Empleo en el seno del Sistema Nacional de Empleo.

La intermediación laboral se define, de acuerdo con el artículo 31 del texto refundido de la Ley de Empleo, como conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con las personas trabajadoras que buscan un empleo, para su colocación. Tiene como finalidad proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a las empresas las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades.

También se considera intermediación laboral la actividad destinada a la recolocación de personas trabajadoras que resulten excedentes en procesos de reestructuración empresarial, cuando aquélla hubiera sido establecida o acordada con las personas trabajadoras o sus representantes en los correspondientes planes sociales o programas de recolocación.

Con independencia del agente que la realice, la intermediación laboral tiene la consideración de un servicio de carácter público.

En cuanto a las políticas activas de empleo, definidas en el artículo 36 del texto refundido de la Ley de Empleo, son el conjunto de servicios y programas de orientación, empleo y formación profesional para el empleo en el ámbito laboral dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social.

El programa presupuestario 241N financia, además de la prestación del servicio público de intermediación laboral, la prestación del servicio de orientación profesional, como política activa de empleo.

Respecto de la intermediación laboral, el servicio se presta a través del personal adscrito a la unidad orgánica gestora del programa, el Servicio de Intermediación y Orientación Profesional del Servicio Cántabro de Empleo. Este personal presta servicios a nivel central y a través de la Red regional de oficinas de empleo.

Respecto del servicio de orientación profesional, el servicio se presta igualmente con personal del Servicio de Intermediación y Orientación Profesional, pero también a través de entidades colaboradoras que reciben financiación a través de diversos programas de subvenciones (Acciones de Mejora de la Empleabilidad, Lanzaderas de empleo, etc.).

Dentro del servicio de orientación profesional, el Servicio Cántabro de Empleo dispone de ocho técnicos/as tutores/as de mujeres víctimas de violencia de género que aplican protocolos de confidencialidad y realizan un seguimiento periódico del itinerario de inserción, de conformidad con lo previsto en el Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción socio laboral para mujeres víctimas de violencia de género.

De otro lado, dentro de la convocatoria anual de subvenciones a entidades asociativas representativas del Pueblo gitano, se priorizan especialmente aquellos proyectos promovidos por tales entidades que tienen como destinatarias últimas mujeres de etnia gitana.

Finalmente, en colaboración con Cruz Roja Española, se desarrollan itinerarios para la inclusión activa de personas migrantes, ex reclusos/as, en riesgo de exclusión social, donde la participación de la mujer es promovida, al ser víctima de discriminación múltiple.

Clasificación: Programa no específicamente orientado, aunque provoca un impacto diferenciado

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES: Datos que muestran la situación entre hombres y mujeres, enumeración de desigualdades derivadas

A 31 de agosto de 2020 había en Cantabria 40.809 personas inscritas en el Servicio Cántabro de Empleo como demandantes de empleo no ocupadas, de las cuales 22.607 mujeres y 18.202 hombres.

La medida de demandantes de empleo no ocupados/as durante los primeros ocho meses del año ha sido de 42.687 personas, 23.682 mujeres (55,48%) y 19.005 hombres (44,52%).

El total de servicios de diagnóstico individualizado realizados de enero a agosto de 2020 ha sido de 845, 497 mujeres (58,82%) y 348 hombres (41,18%). De estos, en 52 casos se

han colocado, 38 mujeres y 14 hombres.

En cuanto al diseño de itinerarios individuales y personalizados de empleo, en los ocho primeros meses del año se han realizado 726, 419 a mujeres (57,71%) y 307 a hombres (42,29%).

De los 726 itinerarios iniciados, 231 se corresponden con personas perceptoras de la Renta Activa de Inserción (RAI), 154 mujeres y 77 hombres; y 110 se realizaron con otras personas desempleadas de larga duración, 68 mujeres y 42 hombres.

En cuanto a los resultados en términos de inserción de todos los itinerarios activos entre enero y agosto de 2020 (con independencia del momento de su inicio), se observa que, del total, 33.193 (15.483 mujeres, 17.710 hombres), en 21.562 presentan una o más colocaciones (9.952 mujeres, 11.610 hombres). Es decir, el porcentaje de itinerarios con colocación es del 64,96%, mujeres: 64,28%; hombres: 65,57%.

Por lo que se refiere a la información de cobertura de ofertas de empleo gestionadas por el Servicio Cántabro de Empleo, en la actualidad el aplicativo que genera los informes estadísticos –MERLIN- no genera datos desagregados por sexo, por lo que se propondrá al Servicio Público de Empleo Estatal la mejora en este sentido.

Respecto a los contratos realizados, suman de enero a agosto de 2020 un total de 118.862, de los cuales: - 8.834 indefinidos (7,43%); 4.176 con mujeres (47,27%).

- Del total de indefinidos, 5.338 fueron celebrados a jornada completa, 1.879 con mujeres (35,20%); y 3.496 a jornada parcial o fijo-discontinuo, 2.297 con mujeres (65,70%).

- 110.028 contratos fueron temporales (92,57%); 53.877 con mujeres (48,97%).

- Del total de contratos temporales, 70.892 fueron celebrados a jornada completa, 28.968 con mujeres (40,86%); y 39.136 a jornada parcial, 24.909 con mujeres (63,65%).

Los datos expuestos siguen constatando que los empleos que se generan siguen siendo más estables o de mayor duración en términos de jornada de trabajo y, por ende, en términos de ingresos y derechos futuros (prestaciones del sistema de Seguridad Social) entre los hombres que entre las mujeres, que acaparan la contratación temporal a tiempo parcial, la más inestable y que menos ingresos genera y derechos en términos de protección por desempleo y jubilación.

Respecto a la tutorización de mujeres víctimas de violencia de género, mediante Orden IND/54/2006, de 13 de diciembre, se regula el funcionamiento en el Servicio Cántabro de Empleo de una bolsa de demandantes de empleo para mujeres víctimas de violencia de género, creada a través del Decreto 64/2006, de 8 de junio, por el que se desarrolla la Ley de Cantabria 1/2004, de 1 de abril, Integral para la Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Protección a sus Víctimas.

Durante el año 2019, el número de mujeres que han sido incluidas en la Bolsa de Empleo como colectivo preferente, que han comenzado a trabajar, y que han causado alta en el programa de Renta Activa de Inserción (R.A.I.), se desglosa en el siguiente cuadro:

OFICINA DE EMPLEO	MUJERES VVG ATENDIDAS	MUJERES VVG QUE HAN EMPEZADO A TRABAJAR	MUJERES VVG QUE HAN CAUSADO ALTA EN EL PROGRAMA RAI
SANTANDER I	98	25	71
SANTANDER II	40	12	32
CAMARGO	49	24	38
TORRELAVEGA	69	40	12
REINOSA	6	2	6
SAN VICENTE DE LA BARQUERA	15	7	7
CASTRO URDIALES	18	6	18
COLINDRES	53	31	41
TOTAL CANTABRIA	348	147	225

Por lo que se refiere, en concreto, a la población gitana, no existen datos en el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo al no contener dicho sistema identificada la etnia o raza de las personas; no obstante, según los últimos datos disponibles a nivel nacional extraídos del "Estudio comparado sobre la situación de la población gitana en España en relación al empleo y la pobreza 2018" elaborado por la Fundación Secretariado Gitano, la pobreza y la exclusión afecta a más del 80% de la población gitana y el 46% es extremadamente pobre; la tasa de pobreza infantil se sitúa en un 89%; la tasa de paro entre la población gitana es de un 52%; solo el 17% de la población gitana mayor de 16 años tiene completados estudios de ESO o superiores (frente al 80% de la población general); estos datos son aún menores en el caso de mujeres gitanas, con un 15,5% (frente a un 95% de mujeres de la población general). El 66% de las personas gitanas son menores de 30 años; y el 63% del total de jóvenes, ni estudia ni trabaja.

En definitiva, el 92% de las personas gitanas está en riesgo de pobreza, según la tasa AROPE, a pesar de que el 19% de ellas trabaja.

REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GENERO

Objetivos (números)

Acciones (letras, agrupadas por objetivos)

1) Información y diagnóstico personalizado.

a) Informar, a través de la Red de Oficinas de Empleo, en materias relacionadas con el empleo, la formación y el mercado de trabajo, y con políticas activas de empleo

Indicadores:

1.1: Porcentaje de mujeres sobre el total de personas a las que se les ha proporcionado una atención de diagnóstico personalizado sobre el total.

1.2: Porcentaje de mujeres contratadas por empresas que han recibido una atención de diagnóstico personalizado sobre el total de personas contratadas por empresas que lo han recibido.

2) *Orientación y acompañamiento de itinerarios individuales personalizados.*

- a) Elaboración de itinerarios individuales y personalizados de empleo para facilitar la búsqueda de empleo mediante el acompañamiento profesional en el proceso de búsqueda de empleo.
- b) Acompañamiento y apoyo grupal en el desarrollo de habilidades para la mejora de la búsqueda activa de empleo.
- c) Subvenciones para acciones que mejoren la empleabilidad de personas desempleadas.
- d) Subvenciones a entidades sin ánimo de lucro para la implantación de programas de integración socio-laboral de la población gitana
- e) Subvenciones nominativas a Cruz Roja Española para la puesta en marcha de los proyectos “Itinerarios que suman para la inclusión activa: Itinerarios Integrales con personas de difícil inserción”, “Itinerarios que suman para la inclusión activa: Itinerarios Integrales Intensificados para personas de muy baja empleabilidad” y “Reto social empresarial”

Indicadores:

2.1: Tasa de inserción de demandantes mujeres respecto de la tasa de inserción de demandantes hombres, habiéndoseles proporcionado algún itinerario individual y personalizado de empleo en los 12 meses anteriores a la obtención del empleo.

3) *Gestión y cobertura de ofertas de empleo.*

- a) Identificar, captar y gestionar las ofertas de empleo bajo las modalidades de servicio adaptadas a la demanda y necesidades de las empresas.
- b) Gestionar la comunicación laboral en la C.A. de Cantabria.
- c) Seguimiento y control de las agencias de colocación en el ámbito de la C.A. de Cantabria

Indicadores:

3.1: Número de puestos de trabajo en ofertas de empleo gestionadas por el Servicio Cántabro de Empleo.

3.2: Número de puestos de trabajo en ofertas de empleo gestionadas por el SCE, cubiertos.

3.3: Número de puestos de trabajo en ofertas de empleo gestionadas por el SCE, cubiertos con mujeres.

4) *Orientación a empresas y personas, en colaboración con entidades locales y otros agentes del mercado de trabajo, para impulsar la intervención temprana ante situación de riesgo de pérdidas de empleo.*

- a) Información exhaustiva y transparente sobre nuevos puestos de trabajo vacantes y oportunidades de empleo, teniendo en cuenta las necesidades cambiantes del mercado laboral.
- b) Facilitar a las personas trabajadoras el acceso a las ofertas de empleo adecuadas a su demanda y perfil profesional, procediendo a su inscripción en el Servicio Cántabro de Empleo.
- c) Renovar y actualizar periódicamente la demanda de empleo.
- d) Detección e identificación de las necesidades que tienen las empresas de Cantabria en materia de empleo y formación.

Indicadores:

4.1: Porcentaje de mujeres sobre el total, afectadas por expedientes de ERTE o ERE o concurso de acreedores que han recibido servicios.

5) Apoyar la movilidad geográfica y sectorial.

- a) Participación en la Red EURES.

Indicadores:

5.1: Total de demandantes, desagregado por sexo, que se han ocupado en el periodo de referencia en una actividad económica diferente a las actividades económicas en las que ha estado ocupado en los últimos 3 años, habiendo recibido algún servicio en los 6 meses anteriores, respecto al total de demandantes que se han ocupado, en el período de referencia, en una actividad económica distinto a las de procedencia (de los últimos 3 años).

5.2: Total de demandantes, desagregado por sexo, que han recibido un servicio de la Red EURES.

6) Promover el emprendimiento, el empleo autónomo y las nuevas oportunidades laborales que ofrecen la economía social, digital y colaborativa, así como la intervención temprana para evitar la pérdida de empleo.

- a) Subvenciones a corporaciones locales para lanzaderas de empleo y emprendimiento solidario.

Indicadores:

6.1: Total de participantes, desagregado por sexo.

6.2: Tasa de inserción laboral, por sexo.

7) Intensificar la formación y asesoramiento a personas emprendedoras, especialmente en los procesos de recuperación, reconversión o digitalización de la actividad.

- a) Subvención nominativa a la Fundación UCEIF (Centro Internacional Santander Emprendimiento) para el fomento de la cultura emprendedora.

Indicadores:

6.1: Total de participantes, desagregado por sexo.

6.2: Número de participantes que deciden emprender un negocio o actividad, por sexo.

VALORACION DEL PROGRAMA Y DE SU CAPACIDAD POTENCIAL PARA CONTRIBUIR AL LOGRO DE LA IGUALDAD

Concepto: TUTORIZACIÓN DE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Dotación económica: Correspondiente a la financiación de los ocho puestos de Técnico/a de Empleo Orientador/a (TEO) de las ocho personas tutoras (una por oficina de empleo) que prestan el servicio. El coste total asciende a 365.000 € dentro del capítulo 1 del programa 241N.

Alcance: Todas las mujeres víctimas de violencia de género incluidas en la bolsa regulada por la Orden IND/54/2006, de 13 de diciembre, para recibir el servicio de orientación profesional.

Concepto: INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL DE LA MUJER GITANA

Dotación económica: Correspondiente al importe de la convocatoria de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva y a la financiación que se otorgue a la Fundación Secretariado Gitano para el desarrollo en Cantabria de programas cofinanciados a nivel estatal. En el Anteproyecto de la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria el importe de las partidas presupuestarias 13.00.241N.485.01 y 02 asciende a 34.450 € conjuntamente.

Alcance: Todas las mujeres de etnia gitana, sean desempleadas u ocupadas, que participen en los proyectos subvencionados.

VALORACION REAL DEL IMPACTO:

Positivo

GRADO DE VALORACIÓN:	DESCRIPCION
Alto	Contiene objetivos, actuaciones, indicadores.....

PROGRAMA 311A: Transformación digital y relaciones con las personas usuarias.

CONSEJERÍA DE SANIDAD

PROGRAMA	311A DIRECCIÓN GENERAL DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y RELACIONES CON LAS PERSONAS USUARIAS
Dotación económica	2.289.226€
Consejería	SANIDAD

ANÁLISIS DE PARTIDAS PRESUPUESTARIAS DENTRO DEL PROGRAMA

Actuaciones del Programa no específicas con impacto positivo. Clasificación: Programa no específicamente orientado, aunque provoca un impacto diferenciado entre hombres y mujeres
Aplicación presupuestaria: programa 311A

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES:

Las inequidades de género en salud requieren información de seguimiento para planificar intervenciones que las eliminen.

VALORACION DEL PROGRAMA Y DE SU CAPACIDAD POTENCIAL PARA CONTRIBUIR AL LOGRO DE LA IGUALDAD

Dotación económica: Aplicación presupuestaria 10.05.311A.640, con un importe de 130.000 €.
Concepto: Estrategia Transversalidad Género

VALORACION REAL DEL IMPACTO:

Positivo

GRADO DE VALORACIÓN:	DESCRIPCION
Alto	

Dirección General de Transformación Digital y Relaciones con los Usuarios, de la Consejería de Sanidad

Programa presupuestario: 10.05.311A TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y RELACIONES CON LAS PERSONAS USUARIAS

DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROGRAMA

Por Decreto 106/2019, de 23 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria, se creó como órgano directivo de la Consejería de Sanidad, la Dirección General de Transformación Digital y Relaciones con los Usuarios, a la que se atribuye se le atribuyen las competencias genéricas expresadas en la Ley 5/2018, de 22 de noviembre, de Régimen Jurídico del Gobierno, de la Administración y del Sector Público Institucional de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como, específicamente, las siguientes:

- a) La dirección estratégica, supervisión y control de los sistemas y tecnologías de la información del conjunto del Sistema Sanitario Público.
- b) La dirección y desarrollo de políticas de planificación sanitaria, evaluación de tecnologías sanitarias y transformación digital, implementando para ello adecuados sistemas de información sanitaria, desarrollos de e-health y m-health y aplicaciones de inteligencia artificial en salud.
- c) La dirección y desarrollo de la política de atención al usuario, en particular la tramitación de quejas, sugerencias y reclamaciones de los ciudadanos en su relación con el Sistema Autonómico de Salud y el establecimiento de cauces de colaboración con las asociaciones de enfermos, familiares y usuarios de los servicios sanitarios, fomentando sistemas de participación y coordinación.
- d) Cualesquiera otras análogas a las anteriores o que le atribuya la normativa vigente.

El carácter transversal de las competencias atribuidas a esta Dirección General, y su potencial de impacto positivo para facilitar las intervenciones con perspectiva de género en todo el sistema sanitario público de Cantabria, convierten a este programa presupuestario 311A TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y RELACIONES CON LAS PERSONAS USUARIAS en idóneo, a nivel presupuestario, para progresar en las políticas y medidas que contribuyan a lograr la equidad e igualdad de género en el ámbito de la salud y organización sanitaria.

La propuesta presupuestaria de gasto para el Programa presupuestario de la Dirección General de Transformación Digital y Relaciones con los Usuarios, para el 2021, asciende a 2.289.226 euros, con cuya dotación se pretende hacer frente a las discriminaciones e inequidades de género en salud, con intervenciones que provoquen un impacto positivo desde la perspectiva de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto a través de actuaciones específicas como de actuaciones generales que, si bien no están directamente orientadas a tal finalidad de integrar la citada perspectiva, incidirán positivamente en los objetivos de igualdad.

Las discriminaciones e inequidades en salud a las que la ejecución del programa presupuestario prestará especial atención para facilitar su erradicación, son las existentes en la práctica asistencial de la atención sanitaria. Se considerarán desde la fase de su planificación y gestión, pasando por la de investigación, hasta la más cercana a la ciudadanía de cuidados de la salud y asistencia sanitaria. La necesidad de incorporar la perspectiva de género en la intervención sanitaria para hacer frente a las inequidades de género en salud, está bien documentada, entre otros muchos recursos con los ofrecidos por la Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>. A nivel más próximo el *Decreto* 40/2019, de 21 de marzo, por el que se aprueba la II *Estrategia de Transversalidad de Género del Gobierno* de Cantabria, en coherencia con la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres de Cantabria contempla distintas medidas de actuación en la asistencia sanitaria, cuya realización encomienda a la Consejería de Sanidad.

En definitiva, y consecuentemente a tales premisas, el objetivo del programa presupuestario desde la perspectiva de género, y con el fin general de lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, es facilitar la eliminación de las inequidades de género en la atención sanitaria.

A continuación, se detallan las concretas partidas presupuestarias del Programa de la Dirección General de Transformación Digital y Relaciones con los Usuarios seleccionadas o identificadas por su impacto para la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

ACTUACIONES DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO NO ESPECÍFICAS, PERO QUE TIENEN UN IMPACTO POSITIVO EN LOS OBJETIVOS DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Programa presupuestario **311A**

El presupuesto propuesto para el 2021 asciende a 2.289.226 euros.

Las competencias de la Dirección General de Transformación Digital y Relaciones con los Usuarios se realizan, básicamente, a través del personal funcionario adscrito orgánicamente a la misma y, funcionalmente, a través del personal estatutario adscrito orgánicamente a las Gerencias de Atención Primaria y de Atención Especializada del Servicio Cántabro de Salud.

En el desarrollo de las funciones del citado personal se incorporará la perspectiva de género, de modo tal que en su labor de diseño, revisión y mantenimiento de las diferentes herramientas informáticas que dan soporte al sistema de información sanitaria, así como los de gestión de recursos humanos, se adecuarán para posibilitar, sistemáticamente, la recogida de la información pertinente para poder realizar un seguimiento desagregado por sexo de los distintos indicadores y registros de información, que faciliten diagnosticar la situación y adoptar medidas de intervención frente a las inequidades y brechas de género detectadas.

Del mismo modo, en sus funciones de diseño, mantenimiento y revisión de aplicativos e instrumentos de gestión, se cuidará especialmente la utilización de un lenguaje inclusivo desde la perspectiva del género, para favorecer y fomentar una cultura organizativa respetuosa con la utilización no sexista del mismo.

Entre los instrumentos informáticos que serán revisados con esta perspectiva, estarán los que den soporte a las siguientes actuaciones encomendadas a la Consejería de Sanidad en la II Estrategia de Transversalidad de Género del Gobierno de Cantabria.

ACTUACIONES DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO ESPECÍFICAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Partida presupuestaria 10.05. 311A.640.13 Estrategia Transversalidad Género

El presupuesto propuesto para el 2021 asciende a 130.000 euros.

Se plantean 3 actuaciones concretas, asociadas a cada uno de los servicios que componen esta DG.

- Informe Género como Determinante Salud en Cantabria

Basándonos en todos los datos estadísticos del Servicio de Planificación Sanitaria de esta DG, incluyendo el Conjunto Mínimo Básico de Datos (CMBD), realizar un análisis plurianual y comparativo con el ámbito nacional e internacional del determinante género en salud en Cantabria para identificar potenciales desigualdades (diferencias de incidencia no justificadas, esperanza de vida, morbilidad, supervivencia a enfermedades, etc.)

- Encuesta Pacientes sobre Percepción Impacto Género en Asistencia Sanitaria en Cantabria

Realización de encuesta aleatorizada a pacientes del Servicio Cántabro de Salud sobre su percepción de la asistencia sanitaria en relación al género para detectar potenciales diferencias injustificadas o déficits de asistencia en el caso de la mujer. Relacionar los resultados con la información recogida en el sistema de Quejas y Sugerencias del sistema Sanitario de la Consejería de Sanidad. Realizar un análisis por ámbitos geográficos para observar si hay diferencias entre el ámbito rural y el urbano.

- Personalización Perfil Género App/Carpeta Salud. Medición Uso y Programa Formativo en Servicios Salud Digitales.

Personalización del perfil de la mujer como usuaria de los servicios digitales del Servicio Cántabro de Salud. Medición y análisis de uso incluyendo el género para contar con datos desagregados. Programa formativo y de impulso a la alfabetización digital y fomento del uso de los servicios digitales del SCS, en especial en el ámbito rural.

CONCLUSIÓN

A modo de conclusión se informa que el Programa presupuestario analizado tiene un impacto **POSITIVO** para la igualdad de género.

PROGRAMA 324A: Formación profesional y educación permanente.

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y TURISMO

PROGRAMA	FORMACIÓN PROFESIONAL Y EDUCACIÓN PERMANENTE
Dotación económica	4.665.970 €
Proyectos a incluir	Capítulo 4 Líneas de subvención por concurrencia competitiva
Consejería	EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y TURISMO

ANÁLISIS DEL PROGRAMA

Descripción:

Programas de formación profesional básica en entidades locales. otros programas formativos de cualificación básica en entidades locales.

Programas de Formación de Adultos En Entidades Locales.

Prácticas en Alternancia, Formación Profesional Dual y Formación en Centros de Trabajo.

Premios de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente.

Desarrollo de Proyectos de Innovación de Formación Profesional del Sistema Educativo.

Concurso de Proyectos de Formación Profesional del Sistema Educativo.

Becas de Formación e Investigación. Formación Profesional.

Proyecto Erasmus. Movilidad Formación Profesional en Europa.

Programas de Formación Profesional Básica en Entidades Privadas. Otros Programas Formativos de Cualificación básica en Entidades Privadas Sin Ánimo de Lucro.

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES:

Datos que muestran la situación entre hombres y mujeres, enumeración de desigualdades derivadas.

No se cuentan con datos para el diagnóstico previo.

REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO

Modificar en los casos necesarios los instrumentos de registro de datos y recogida información en cada una de las subvenciones previstas.

Obtener indicadores de género en cada una de las líneas de subvención que permitan identificar el porcentaje de hombre y mujeres que acceden a las mismas.

Acciones: Recoger indicadores de género de cada una de las líneas de subvención, cuantificando datos de acceso a las mismas por género.

VALORACION DEL PROGRAMA Y DE SU CAPACIDAD POTENCIAL PARA CONTRIBUIR AL LOGRO DE LA IGUALDAD

Concepto: Conocimiento del % de hombres y mujeres que acceden a las diferentes subvenciones.

Dotación económica: 1.242.000 €

VALORACION REAL DEL IMPACTO:

Positivo

GRADO DE VALORACIÓN:	DESCRIPCION
Alto	Contiene objetivos, actuaciones, indicadores.....

OBSERVACIONES:

Situación que se pretende corregir: Desconocimiento de los datos por sexo del porcentaje de mujeres y hombres beneficiarios de las diferentes subvenciones que se tramitan desde la dirección general.

Objetivos: los mencionados en el apartado REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GENERO

Acciones: Las mismas

PROGRAMA	FORMACIÓN PROFESIONAL Y EDUCACIÓN PERMANENTE
Dotación económica	4.665.970 €
Proyectos a incluir	Capítulo 4 Líneas de Subvención concesión directa (nominativas)
Consejería	EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y TURISMO

ANÁLISIS DEL PROGRAMA

Descripción:

Nominativa Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Cantabria. Fomento de La FP Dual. Promoción de la Formación Profesional y el Emprendimiento: 40.000 €

Nominativa CEOE-CEPYME CANTABRIA. Desarrollo programa Embajadores FP: 20.000 €

Esta línea tiene como objetivo contribuir al desarrollo de programas para promover e impulsar la Formación Profesional del sistema educativo en Cantabria.

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES:

Datos que muestran la situación entre hombres y mujeres, enumeración de desigualdades derivadas

Familias profesionales en cuyos ciclos formativos la matrícula es mayoritariamente masculina, con un porcentaje de mujeres matriculadas inferior al 3%, por ejemplo, en la Familia Profesional de Fabricación Mecánica. Y a la inversa familias profesionales asociadas al sector de los cuidados, en algunos de cuyos ciclos la matrícula es mayoritariamente femenina, por ejemplo, en la Familia Profesional de Servicios Socioculturales y a la comunidad.

REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GENERO

Incluir la perspectiva de género en las actuaciones de promoción de la FP, fomento de la FP Dual y emprendimiento de manera que se fomente la eliminación de los estereotipos de género en las profesiones asociadas a la oferta formativa en FP.

Trabajar con las empresas la importancia de la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de selección que afectan al alumnado de FP y FP dual.

Incluir la perspectiva de género en las diferentes sesiones formativas animando al alumnado a elegir su formación con independencia de los roles de género asignados a esta.

Visibilizar la importancia de superar los prejuicios sociales que establecen roles de género a la hora de elegir su itinerario formativo.

Acciones: Incluir de manera transversal la perspectiva de género en todas las acciones que permitan lograr los objetivos previstos.

Jornadas, sesiones formativas, de difusión, etc.

VALORACION DEL PROGRAMA Y DE SU CAPACIDAD POTENCIAL PARA CONTRIBUIR AL LOGRO DE LA IGUALDAD

Concepto: 09.05.324A.486 y 489

En aplicación de una de las actuaciones propias de la II Estrategia de Transversalidad de Género del gobierno de Cantabria se pretende lograr la disminución de la discriminación horizontal en la Formación Profesional (mayor equilibrio en el porcentaje de matriculación de mujeres y hombres en los diferentes ciclos formativos de la FP).

Dotación económica: 60.000 €

VALORACION REAL DEL IMPACTO:

Positivo

GRADO DE VALORACIÓN:	DESCRIPCION
Alto	Contiene objetivos, actuaciones, indicadores.....

OBSERVACIONES:

Situación que se pretende corregir:

En aplicación de una de las actuaciones propias de la II Estrategia de Transversalidad de Género del Gobierno de Cantabria se pretende lograr la disminución de la discriminación horizontal en la Formación Profesional (mayor equilibrio en el porcentaje de matriculación de mujeres y hombres en los diferentes ciclos formativos de la FP).

Objetivos: Los mencionados en el apartado realizaciones previstas respecto a la igualdad de género.

Acciones: Las mismas

324A FORMACIÓN PROFESIONAL Y EDUCACIÓN PERMANENTE

La política de gastos recogida en la “*Guía de orientaciones para la elaboración de un presupuesto público con enfoque de género y el informe de impacto de género*”, se corresponde íntegramente con el capítulo presupuestario de la Dirección General de Formación Profesional y Educación Permanente, identificado en los Presupuestos Generales de Cantabria para el año 2020 con la partida 09.05.324A, por importe 4.367.906 euros.

Para realizar este informe se han seleccionado aquellas partidas presupuestarias en las que se ha identificado un impacto para la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y que tienen que ver con las líneas de subvenciones de la Dirección General.

La implementación de los objetivos estratégicos en materia de Formación Profesional se materializa en una serie de líneas de subvenciones cuyo otorgamiento se realiza mediante los procedimientos de concurrencia competitiva o concesión directa.

A.- Líneas de subvención gestionadas por la Dirección General de Formación Profesional y Educación Permanente en régimen de concurrencia competitiva.

Estas líneas de subvención se podrían encuadrar dentro de las ACTUACIONES DEL PROGRAMA NO ESPECÍFICAMENTE ORIENTADOS, AUNQUE PROVOCAN UN IMPACTO DIFERENCIADO ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Proyectos a incluir:

- Programas de formación profesional básica en entidades locales. otros programas formativos de cualificación básica en entidades locales. Partida Presupuestaria 09.05.324A.461: 280.000 €
- Programas de Formación de Adultos En Entidades Locales. Partida Presupuestaria 09.05.324A.462: 60.000 €
- Prácticas en Alternancia, Formación Profesional Dual y Formación en Centros de Trabajo. Partida Presupuestaria 09.05.324A.481: 250.000 €
- Premios de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente. Partida Presupuestaria 09.05.324A.482.01: 60.000 €

- Desarrollo de Proyectos de Innovación de Formación Profesional del Sistema Educativo. Partida Presupuestaria 09.05.324A.482.02: 25.000 €

- Concurso de Proyectos de Formación Profesional del Sistema Educativo. Partida Presupuestaria 09.05.324A.482.03: 1.500 €

- Becas de Formación e Investigación. Formación Profesional. 09.05.324A.483: 20.500 €

- Proyecto Erasmus. Movilidad Formación Profesional en Europa. Partida Presupuestaria 09.05.324A.484: 125.000 €

- Programas de Formación Profesional Básica en Entidades Privadas. Otros Programas Formativos de Cualificación básica en Entidades Privadas Sin Ánimo de Lucro. Partida Presupuestaria 09.05.324A.485: 420.000 €

Desde estas líneas de actuación se pretende dar respuesta, impulso y apoyo a diferentes necesidades formativas de los siguientes colectivos:

- Jóvenes en riesgo de exclusión social
- Personas adultas en el ámbito rural
- Alumnado de Formación Profesional

Así mismo reconocer los méritos y el esfuerzo de aprendizaje en las diferentes enseñanzas que dependen de la Dirección General de formación Profesional y Educación Permanente.

A continuación, se describen en sus aspectos básicos, de los diferentes proyectos que se integran en esta línea estratégica:

- “Programas de formación profesional básica en entidades locales. otros programas formativos de cualificación básica en entidades locales”.

Potenciar la oferta formativa realizada desde las entidades locales dirigida a los jóvenes con mayor riesgo de exclusión social y laboral, para mejorar sus posibilidades de incorporación a la vida activa o proseguir su formación. Igualmente, se trata de dar una respuesta educativa a los alumnos con

necesidades educativas específicas, cuyas necesidades de inserción laboral presentan especificidades que esta oferta educativa tiene en cuenta.

- “Programas de Formación de Adultos en Entidades Locales”

Potenciar la oferta formativa realizada desde las entidades locales dirigida a las personas adultas de núcleos de población pequeños o medianos, y que por lo tanto tienen dificultad para acceder a la formación en los Centros de Educación de Personas Adultas, favoreciendo su integración en el medio rural, el desarrollo de sus competencias profesionales, personales y sociales.

- “Prácticas en alternancia, formación profesional dual y formación en centros de trabajo”.

Convocar ayudas económicas, para el alumnado que cursa ciclos formativos de formación profesional del sistema educativo, ciclos formativos de las enseñanzas profesionales de artes plásticas y diseño y ciclos de las enseñanzas deportivas de régimen especial en centros educativos sostenidos con fondos públicos de la Comunidad Autónoma de Cantabria durante la fase de realización del módulo profesional de Formación en Centros de Trabajo, la Fase de Prácticas en Centros de Trabajo, Proyectos de Formación Profesional Dual y Estancias Curriculares Formativas, así como la fase de formación práctica de los ciclos formativos de las enseñanzas profesionales de artes plásticas y diseño y el módulo o bloque de formación práctica de los ciclos de las enseñanzas deportivas de régimen especial.

- “Premios de formación profesional y aprendizaje permanente”

Dar reconocimiento oficial a los méritos basados en el esfuerzo y en el trabajo del alumnado que cursa estudios de Formación Profesional del Sistema Educativo de Grado Superior y de Grado Medio, de Enseñanzas Profesionales de Música, de Artes Plásticas y Diseño de grado superior y que cursa Educación Secundaria para Personas Adultas (ESPA) en los Centros de Educación de Personas Adultas, así como permitir la participación del alumnado de Grado Superior en la convocatoria anual de los Premios Nacionales de Formación Profesional del Sistema Educativo.

- “Desarrollo de Proyectos de Innovación de Formación Profesional del Sistema Educativo”.

Pretende fomentar el desarrollo y la puesta en funcionamiento de proyectos de innovación de Formación Profesional y premiar el esfuerzo y la innovación de alumnos y profesores.

- “Concurso de Proyectos de Formación Profesional del Sistema Educativo.”

Se busca la realización de proyectos innovadores, basados en iniciativas emprendedoras y de desarrollo tecnológico, entre el alumnado que cursa los ciclos formativos de Formación Profesional del sistema educativo.

- “Becas de Formación e Investigación. Formación Profesional”

Pretende facilitar la incorporación al mundo laboral de los titulados superiores en enseñanzas de Formación Profesional mediante su formación práctica, realizando estudios, trabajos y actividades de investigación en el área de Administración y Finanzas y en el Área de Informática y Comunicaciones, que permitan la difusión, organización, registro y publicidad de toda la información sobre las enseñanzas de Formación Profesional y Educación Permanente.

- “Proyecto Erasmus. Movilidad Formación Profesional en Europa”

Esta línea tiene como objetivo facilitar la incorporación al mundo laboral de los titulados de Formación Profesional de Grado Superior mediante la realización de prácticas en centros de trabajo en Europa, al tiempo que cursan el módulo profesional de Formación en Centros de Trabajo, todo ello dentro del Proyecto Erasmus + “Educantabria Movilidad Formación Profesional en Europa”

- Aumentar las posibilidades de empleo y facilitar la inserción profesional de los titulados de Formación Profesional de Grado Superior.

- Mejorar las actitudes, y las aptitudes lingüísticas y culturales de estos alumnos, así como sus competencias profesionales, y las competencias transversales relativas a las nuevas tecnologías.

- Aumentar su motivación, mediante el aprendizaje en alternancia con el trabajo en otro país.

- Programas de Formación Profesional Básica en Entidades Privadas. Otros Programas Formativos de Cualificación básica en Entidades Privadas Sin Ánimo de Lucro.

Esta línea tiene como objetivo potenciar la oferta formativa realizada desde las entidades privadas sin ánimo de lucro, dirigida a los jóvenes con mayor riesgo de exclusión social y laboral.

A través de estas subvenciones mediante concurrencia competitiva se puede obtener datos anuales actualizados del porcentaje de beneficiarios por género, ofreciendo una imagen del acceso de la mujer a las mismas y por ende a las actuaciones relacionadas con la formación, en concreto con la formación profesional del sistema educativo.

La Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria, establece en su artículo 7. 3. a) que la gestión de las subvenciones se realizará de acuerdo con los principios de publicidad, transparencia, concurrencia, objetividad, igualdad, no discriminación y control.

En cumplimiento estricto de la norma, las subvenciones por concurrencia competitiva emitidas desde la Dirección General de FP y EP no tienen ningún elemento que permita la presencia de desigualdad de género. Sin embargo, el análisis de los datos segregados por sexos permitirá establecer una imagen real de las mujeres que participan en cada una de ellas, así como extrapolar datos en relación con el acceso de las mismas a cada uno de los proyectos mencionados.

Objetivos a incluir y acciones a realizar:

- Modificar en los casos necesarios los instrumentos de registro de datos y recogida información en cada una de las subvenciones previstas.
- Obtener indicadores de género en cada una de las líneas de subvención que permitan identificar el porcentaje de hombre y mujeres que acceden a las mismas.

Indicadores de resultado de efecto/impacto de las medidas y actuaciones realizadas: identificación de la tasa de éxito respecto a los objetivos generarles desagregados por razón de sexo (%):

- Recogida de datos segregados por sexo en cada una de las líneas de subvención
- Identificación del número de hombres y mujeres que acceden a las subvenciones incluidas en el programa.

La situación de partida no permite realizar un diagnóstico previo puesto que los indicadores de evaluación de cada una de las subvenciones no recogían hasta el momento los datos por género.

B.- Líneas de subvención gestionadas por la Dirección General de Formación Profesional y Educación Permanente en régimen de concesión directa (nominativas).

En este caso se podría considerar ACTUACIONES DEL PROGRAMA RELACIONADAS CON MEDIDAS Y ACCIONES QUE CONTRIBUYAN AL AVANCE EN LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Proyectos a incluir

- Nominativa Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Cantabria. Fomento de La FP Dual. Promoción de la Formación Profesional y el Emprendimiento. Partida Presupuestaria: 09.05.324A.486: 40.000 €
- Nominativa CEOE-CEPYME CANTABRIA. Desarrollo programa Embajadores FP. Partida Presupuestaria: 09.05.324A.489: 20.000 €

Esta línea tiene como objetivo contribuir al desarrollo de programas para promover e impulsar la Formación Profesional del sistema educativo en Cantabria.

- Nominativa Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Cantabria. Fomento de La FP Dual. Promoción de la Formación Profesional y el Emprendimiento.

Esta subvención tiene pretende la colaboración de los agentes sociales en las labores de impulsar la FP en Cantabria, especialmente la FP Dual.

Objetivos a incluir y acciones a realizar:

- Incluir la perspectiva de género en las actuaciones de promoción de la FP, fomento de la FP Dual y emprendimiento de manera que se fomente la eliminación de los estereotipos de género en las profesiones asociadas a la oferta formativa en FP.
- Trabajar con las empresas la importancia de la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de selección que afectan al alumnado de FP y FP dual.

Indicadores de resultado de efecto/impacto de las medidas y actuaciones realizadas: identificación de la tasa de éxito respecto a los objetivos generarles desagregados por razón de sexo (%):

- Determinar el incremento en el porcentaje de mujeres matriculadas en las distintas modalidades ciclos formativos de formación profesional, que tradicionalmente presentan una presencia masiva de alumnado masculino.
- Establecer el porcentaje de tituladas en las distintas modalidades ciclos formativos de formación profesional, que tradicionalmente presentan una presencia masiva de alumnado masculino.
- Recoger resultados de inserción laboral de alumnas cursando FP Dual.

– Nominativa CEOE-CEPYME CANTABRIA. Desarrollo programa Embajadores FP

El Programa embajadores de FP tiene como objetivo trabajar la orientación profesional en los centros educativos, haciendo especial hincapié en el alunando que cursa 3º y 4º de la ESO y 1º de Bachillerato.

Se trata de sesiones formativas que se imparten en los centros educativos interesados y que cuentan con la participación de personal de la CEOE, de la Unidad Técnica de FP y de empresas de diferentes sectores a participan voluntariamente, informando al alumnado de los puestos de trabajo más relevantes, su relación con la formativa de FP, las condiciones de trabajo, remuneración, posibilidades de promoción etc.

Objetivos a incluir y acciones a realizar:

- Incluir la perspectiva de género en las diferentes sesiones formativas animando al alumnado a elegir su formación con independencia de los roles de género asignados a esta.
- Visibilizar la importancia de superar los prejuicios sociales que establecen roles de género a la hora de elegir su itinerario formativo.

Indicadores de resultado de efecto/impacto de las medidas y actuaciones realizadas: identificación de la tasa de éxito respecto a los objetivos generarles desagregados por razón de sexo (%):

- Incremento del porcentaje de alumnas matriculadas en ciclos formativos mayoritariamente masculinizados.

- Incremento del porcentaje de alumnas que titulan den dichos ciclos.

En el diagnóstico previo nos encontramos con Familias Profesionales en las que el porcentaje de alumnas matriculadas en los ciclos que las componen no supera en 3%.

PROGRAMA 336A: Fomento y apoyo a las actividades deportivas.

CONSEJERÍA DE UNIVERSIDADES, IGUALDAD, CULTURA Y DEPORTE

PROGRAMA	FOMENTO Y APOYO A LAS ACTIVIDADES DEPORTIVAS
Dotación económica	8.610.088 €
Proyectos a incluir	Fomento del deporte femenino
Consejería	UNIVERSIDADES, IGUALDAD, CULTURA Y DEPORTE

ANÁLISIS DEL PROGRAMA

El programa 336A “Fomento a las actividades deportivas” es un programa cuyos objetivos generales consiste en extender el deporte a todo el territorio de Cantabria para alcanzar la motivación y tiene entre otros objetivos la participación de niñas, niños y jóvenes, buscando la participación real y efectiva de las mujeres en todos los estamentos del deporte.

Si atendemos a los datos aportados por las Federaciones deportivas cántabras a la Dirección General de Deporte en los últimos cuatro años disponibles (2016/2017/2018/2019), resulta notorio señalar que el ámbito deportivo cuenta con una brecha de género cierta, circunstancia que se observa de modo muy particular en la práctica deportiva propiamente dicha y en la escasa participación de las mujeres en los estamentos técnicos, arbitrales y de gestión.

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES:

Con respecto a la recogida y análisis de datos desagregados por sexo, el Servicio de Deporte exige a todas las Federaciones deportivas cántabras que presenten cada ejercicio un documento informativo sobre las licencias federativas con la siguiente información desagregada:

Licencias Deportistas							
HOMBRES				MUJERES			
Rango de edad		Rango de edad		Rango de edad		Rango de edad	
Menos 18	Más 18	Menos 18	Más 18	Menos 18	Más 18	Menos 18	Más 18
nº	nº	nº	nº	nº	nº	nº	nº
Total:		Total:		Total:		Total:	

<i>Licencias Entrenadores</i>			
HOMBRES		MUJERES	
Número	Número	Número	Número

<i>Licencias Árbitros o jueces</i>			
HOMBRES		MUJERES	
Número	Número	Número	Número

Dicha información es incorporada a un fichero elaborado por el Servicio de Deporte que recoge de forma global y comparada los datos de las licencias de todas las Federaciones. Además de su uso en los aspectos en rigor estadísticos, esta herramienta podría ser útil a la hora de determinar los conceptos “*deportes masculinizados*” y “*deportes feminizados*”.

En el proyecto de Presupuestos Generales 2021 referido al programa 336A la mayoría de los créditos que se incluyen pueden ser calificados como NEUTROS en una valoración global desde el punto de vista de la integración de la perspectiva de género, esto es, no empeora las relaciones de género, pero tampoco las modifica. Como excepciones a esta valoración global que se irá modificando en futuros periodos presupuestarios, existen algunos programas que inciden positivamente en actividades deportivas más igualitarias.

En primer lugar y con un grado positivo sensible el programa de DEPORTE ESCOLAR, Y por otro lado con un grado positivo el programa DEPORTE EN FEMENINO, y las AYUDAS A CLUBES DEPORTIVOS FEMENINOS.

REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO:

ACTUACIONES DEL PROGRAMA RELACIONADAS CON MEDIDAS Y ACCIONES QUE CONTRIBUYAN AL AVANCE EN LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES: APOYO EQUIPOS FEMENINOS.

- Partida presupuestaria: 03.06.336A.480.04 HOCKEY SARDINERO FEMENINO
- Partida presupuestaria: 03.06.336A.480.07 CLUB DEPORTIVO CICLISTA MERUELO FEMENINO.
- Partida presupuestaria: 03.06.336A.480.08 CLUB BALONMANO PEREDA FEMENINO.

Objetivos: Fomentar la participación de las mujeres en el deporte. Incentivar la participación de personas adultas y de niñas y niños en prácticas deportivas en las que su sexo esté infrarrepresentado.

Acciones:

Incentivación e impulso al Hockey femenino.
Incentivación e impulso al ciclismo femenino.
Incentivación e impulso al balonmano femenino.

Indicadores: aumento respecto al año anterior de niñas y mujeres que practican y compiten en las tres modalidades deportivas

VALORACION DEL PROGRAMA Y DE SU CAPACIDAD POTENCIAL PARA CONTRIBUIR AL LOGRO DE LA IGUALDAD

Concepto: HOCKEY SARDINERO FEMENINO
Dotación económica: 03.06.336A.480.04
Importe: 30.000 €

Concepto: CLUB DEPORTIVO CICLISTA MERUELO FEMENINO.
Dotación económica: 03.06.336A.480.07
Importe: 30.000 €

Concepto: CLUB BALONMANO PEREDA FEMENINO.
Dotación económica: 03.06.336A.480.08
Importe: 60.000 €

VALORACION REAL DEL IMPACTO:

Positivo: Positivo.

GRADO DE VALORACIÓN:	DESCRIPCION
Alto	Contiene objetivos y actuaciones.
Medio	

OBSERVACIONES:

Situación que se pretende corregir: Escasa representación niñas y mujeres en deportes más masculinizados.

Objetivos: Aumentar práctica deportiva de niñas y mujeres.

Acciones: Apoyo económico a Clubes de deporte femenino.

REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO:

Actuaciones del Programa no específicamente orientados, alguna de cuyas actividades tienen por finalidad la igualdad de oportunidades, mientras otros provocan un impacto diferenciado entre hombres y mujeres.

Descripción: Deporte Escolar.

Partida presupuestaria: 03.06.336A.226.20

Objetivos: Participación de chicas y chicos hasta los 18 años en las competiciones deportivas escolares, señalando la existencia en competición de equipos mixtos en modalidades deportivas tales como balonmano, baloncesto, vóley, ajedrez, atletismo, natación, ciclismo, judo o rugby.

Acciones:

Fomento deporte base de niñas y niños como impulso a la igualdad efectiva.

Fomento equipos mixtos como forma de formar en igualdad y respeto.

Indicadores:

Número de niñas que practican deporte.

Número de niñas y niños que participan en equipos mixtos.

VALORACION DEL PROGRAMA Y DE SU CAPACIDAD POTENCIAL PARA CONTRIBUIR AL LOGRO DE LA IGUALDAD

Concepto: DEPORTE ESCOLAR.

Dotación económica: 03.06.336A.226.20

Importe: 795.000 €

VALORACION REAL DEL IMPACTO:

Positivo: SENSIBLE.

GRADO DE VALORACIÓN:	DESCRIPCION
Alto	Contiene objetivos y actuaciones.

REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO:

Actuaciones del Programa relacionadas con medidas y acciones que contribuyan al avance en la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres: Deporte femenino.

Descripción: Deporte Escolar.

Partida presupuestaria: 03.06.336A.226.20

Objetivos: Promoción e incremento de la participación femenina en todos los ámbitos del deporte para contribuir a la mejora y transformación social a través de los valores del deporte.

Acciones:

Formación como elemento de excelencia

Visibilización y promoción de la mujer desde la base hasta la élite

Actuaciones relacionadas con la mujer, salud y deporte

Indicadores:

Número de niñas federadas.

Número de mujeres en actividades deportivas a lo largo del ciclo vital.

VALORACION DEL PROGRAMA Y DE SU CAPACIDAD POTENCIAL PARA CONTRIBUIR AL LOGRO DE LA IGUALDAD

Concepto: Deporte escolar.

Dotación económica: 03.06.336A.226.20

Importe: 795.000 €

VALORACION REAL DEL IMPACTO:

Positivo: SENSIBLE.

GRADO DE VALORACIÓN:	DESCRIPCION
Alto	Contiene objetivos y actuaciones.

PROGRAMA 453A: Actuaciones en materia de infraestructura municipal.

CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS, ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y URBANISMO

PROGRAMA	453A: Actuaciones en materia de infraestructura municipal
Dotación económica	13.666.928 €
Proyectos a incluir	Infraestructuras, tales como urbanizaciones, pavimentaciones, edificios públicos, alumbrados públicos, acceso a núcleos de población, etc.
Consejería	OBRAS PÚBLICAS, ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y URBANISMO

ANÁLISIS DEL PROGRAMA

Las infraestructuras municipales, como instrumento de cooperación económica con las entidades locales, es fundamental para el desarrollo económico, contribuyendo al mismo tiempo a paliar los desequilibrios territoriales que afectan a la disponibilidad efectiva de dotaciones y servicios locales, alcanzando un mayor equilibrio territorial. Además, se fomenta la inversión pública en el ámbito local y con ello favorecer aquellas actuaciones que contribuyan a dinamizar la actividad económica y la creación y mantenimiento del empleo en el sector de la obra pública.

En este contexto, el Programa de Actuaciones en materia de Infraestructuras municipales tiene como finalidad esencial la ejecución de las actuaciones necesarias para garantizar la cobertura en todo el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria de los servicios municipales obligatorios de conformidad con la legislación de régimen local, y en particular los relativos a: alumbrados públicos, pavimentación de las vías públicas, parques e instalaciones de uso público, edificios públicos tanto destinados al uso general como al funcionamiento operativo de los servicios, urbanizaciones, accesos a núcleos de población, accesibilidad en espacios públicos y otras infraestructuras viarias que resulten necesarias para la prestación de los servicios de competencia municipal.

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES

El Servicio de Vías y Obras de la Dirección General de Obras Públicas, servicio responsable del Programa presupuestario, está compuesto por 34 empleados públicos, de los que 3 son mujeres que representan el 9% del total y 31 hombres que representan el 91%. El Director General es de sexo masculino.

El personal funcionario está compuesto por 7 empleados, 3 mujeres y 4 hombres y el personal laboral por 27 trabajadores, todos hombres. En el Grupo A de funcionarios hay 3 hombres y el Grupo C está compuesto por 1 hombre y 3 mujeres.

Aunque se observa una masculinización importante del Servicio, se debe tener en cuenta, sin menoscabar al género femenino, que el personal laboral se dedica a labores de mantenimiento y conservación de las infraestructuras municipales, trabajos que requieren fuerza física, por lo que tradicionalmente y atendiendo a roles establecidos en el tiempo, éstos se han atribuido tradicionalmente a hombres, manteniéndose en la actualidad, aunque se perciben ligeros cambios.

Como en otros Programas presupuestarios que gestiona esta Consejería, el problema fundamental para estudiar el potencial impacto de género de estas inversiones estriba en la falta de datos desagregados por sexo. No existe en ningún organismo estadísticas sobre el distinto uso de las infraestructuras municipales, excepto la realización de un ejercicio de mainstreaming en un importante programa de gasto público -el Fondo Estatal de Inversión Local de 2009-, en el que se pone de manifiesto la necesidad de incorporar la perspectiva de género a todas y cada una de las políticas públicas, incluso a las que aparentemente son neutrales respecto al bienestar de hombres y mujeres, como es el caso de las infraestructuras en las que se tiende a considerar que rige el principio de universalidad respecto a la población beneficiaria.

REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO

La necesidad de equipamientos en los núcleos poblacionales suele ser una constante en la mayoría de los municipios por el aumento cada vez mayor de actuaciones. La dispersión, así como el número de Ayuntamientos de esta Comunidad Autónoma (102) hace que las dotaciones de equipamientos de cada municipio deban ser determinadas de manera eficiente, asegurándose que responden a las necesidades de la ciudadanía en tamaño, accesibilidad, calidad, etc.

Se deben visualizar los cambios producidos en nuestra Comunidad con la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, lo que afecta y condiciona la vida de las mujeres en el uso del tiempo y la conciliación de la vida pública y privada. Por ello, resulta imprescindible tres actuaciones:

- 1) La recogida de propuestas a través de los Ayuntamientos mediante la intervención de agentes sociales u otras organizaciones o representantes que intervienen en los procesos que afectan a los colectivos que habitan en los municipios, así como la realización de encuestas desagregadas por género para averiguar cuáles son los equipamientos demandados por los habitantes del municipio.
- 2) Modificación del lenguaje técnico de aquellos documentos expuestos al público donde se planteen los objetivos y propuestas de los proyectos, haciendo especial hincapié en todos aquellos aspectos que afectan de forma especial a las mujeres, potenciando la mejor de la calidad de vida de las usuarias.
- 3) Analizar, desde una perspectiva de género, el destino que los municipios han dado a ese importante flujo de inversión pública. El análisis podría partir de una desagregación del gasto en dos grandes bloques: urbanización de espacios públicos, con alumbrados y pavimentaciones y accesos a núcleos de población. El principal soporte del análisis deberá obtenerse de encuestas realizadas a nivel municipal con datos obtenidos mediante desagregación de género, sugiriendo que el ICANE incluya este estudio de infraestructuras en las actividades estadísticas del próximo Plan estadístico.

VALORACION DEL PROGRAMA Y DE SU CAPACIDAD POTENCIAL PARA CONTRIBUIR AL LOGRO DE LA IGUALDAD

Como se ha dicho anteriormente, el problema fundamental para estudiar el potencial impacto de género de estas inversiones estriba en la falta de datos desagregados por sexo. Por ello la encuesta propuesta, se considera imprescindible para la aplicación del enfoque de género en las actuaciones del citado programa.

VALORACION REAL DEL IMPACTO

Aunque aparentemente neutrales, las actuaciones en infraestructuras municipales pueden ser positivas en la mejora de la calidad de vida de las mujeres en el ámbito rural, donde específicamente actúa este programa.

PERSONAL DEL PROGRAMA 453A DESAGREGADO

1) FUNCIONARIOS:

GRUPO	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
A1	2	100	0	0	2
A2	1	100	0	0	1
C1	1	50	1	50	2
C2	0	0	2	100	2
Total	4	57	3	43	7

2) LABORALES:

GRUPO	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
1	5	100	0	0	5
2	22	100	0	0	22
Total	27	100	0	0	27

3) RESUMEN PROGRAMA:

GRUPO	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
A1	2	100	0	0	2
A2	1	100	0	0	1
C1/1	6	86	1	14	7
C2/2	22	92	2	8	24
Total	31	91	3	9	34

