







---

**INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL ANTEPROYECTO  
DE LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE  
CANTABRIA PARA 2023**

---

**JUNT@S  
POR LA  
IGUALDAD  
REAL**

*Día Internacional  
de la Mujer*



## ÍNDICE

1.	PROCESO DE ELABORACIÓN DEL INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA 2023 .....	5
2.	INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS SELECCIONADOS .....	8
2.1.	PROGRAMA 112M: “ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA” DE LA CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, INTERIOR, JUSTICIA Y ACCIÓN EXTERIOR.....	8
2.1.1.	DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROGRAMA.....	8
2.1.2.	ANÁLISIS DE LA PARTIDA PRESUPUESTARIA RELACIONADA CON EL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Partida presupuestaria:02.09.112M.1 GASTOS DE PERSONAL.....	9
2.1.3.	ANÁLISIS DE LAS PARTIDAS PRESUPUESTARIAS RELACIONADAS CON LA FINANCIACIÓN DE ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA .....	15
2.1.4.	ACTUACIONES DEL PROGRAMA EN RELACIÓN CON EL IMPULSO A LA MEDIACIÓN INTRAJUDICIAL .....	27
2.2.	PROGRAMA 124N: “SERVICIOS DE EMERGENCIAS DE CANTABRIA (SEMCA)” DE LA CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, INTERIOR, JUSTICIA Y ACCIÓN EXTERIOR .....	31
2.2.1.	DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROGRAMA.....	31
2.2.2.	DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA .....	32
2.2.3.	PREVISIÓN DE RESULTADOS .....	35
2.2.4.	VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO .....	36
2.3.	PROGRAMA 141M: “FONDOS EUROPEOS” DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA.....	37
2.3.1.	DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO.....	37
2.3.2.	DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA .....	40
2.3.3.	PREVISIÓN DE RESULTADOS .....	42
2.3.4.	VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO .....	43
2.3.5.	FORMULACIÓN DE SUGERENCIAS .....	43
2.4.	PROGRAMA 231B: “PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL Y ATENCIÓN DE LA DEPENDENCIA DEL ICASS” DE LA CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES .....	44
2.4.1.	DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROGRAMA.....	44
2.4.2.	DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROGRAMA.....	45
2.4.3.	IDENTIFICACIÓN DE LOS OBJETIVOS DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO DEL PROYECTO .....	46
2.4.4.	PREVISIÓN DE RESULTADOS .....	46
2.4.5.	VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO .....	49
2.5.	PROGRAMA 231C: “ATENCIÓN A LA INFANCIA, ADOLESCENCIA Y FAMILIA DEL ICASS” DE LA CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES .....	50
2.5.1.	DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO.....	50
2.5.2.	DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA .....	50
2.5.3.	IDENTIFICACIÓN DE LOS OBJETIVOS DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO DEL PROYECTO. ....	51
2.5.4.	PREVISIÓN DE RESULTADOS .....	52
2.5.5.	VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO .....	54
2.6.	PROGRAMA 232B: “FOMENTO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES” DE LA CONSEJERÍA DE UNIVERSIDADES, IGUALDAD, CULTURA Y DEPORTE .....	55
2.6.1.	DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROGRAMA.....	55
2.6.2.	DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA .....	58
2.6.3.	PREVISIÓN DE RESULTADOS .....	68
2.6.4.	VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO .....	70
2.7.	PROGRAMA 241N: “INTERMEDIACIÓN LABORAL Y ORIENTACIÓN PROFESIONAL” DE LA CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES.....	71
2.7.1.	DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO.....	71
2.7.2.	DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA .....	72
2.7.3.	PREVISION DE RESULTADOS .....	76
2.7.4.	VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO .....	79
2.7.5.	FORMULACIÓN DE SUGERENCIAS .....	79
2.8.	PROGRAMA 261A: “ACTUACIONES EN MATERIA DE VIVIENDA” DE LA CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES .....	81
2.8.1.	DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO.....	81
2.8.2.	DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA .....	82
2.8.3.	PREVISIÓN DE RESULTADOS .....	83
2.8.4.	VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO .....	84
2.8.5.	FORMULACIÓN DE SUGERENCIAS .....	85
2.9.	PROGRAMA 261N: “ACTUACIONES EN MATERIA DE URBANISMO Y ARQUITECTURA” DE LA CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS, ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y URBANISMO .....	86

2.9.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO .....	86
2.9.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA .....	87
2.9.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS .....	89
2.9.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO .....	91
2.10. PROGRAMA 311A: “TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y RELACIONES CON LAS PERSONAS USUARIAS” DE LA CONSEJERÍA DE SANIDAD .....	92
2.10.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO .....	92
2.10.2. DIAGNOSTICO DE LA SITUACION DE PARTIDA.....	94
2.10.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS.....	100
2.10.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO .....	103
2.10.5. FORMULACIÓN DE SUGERENCIAS .....	103
2.11. PROGRAMA 323A: “INNOVACIÓN EDUCATIVA” DE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL .....	105
2.11.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO .....	105
2.11.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA.....	106
2.11.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS.....	109
2.11.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO .....	112
2.11.5. FORMULACIÓN DE SUGERENCIAS .....	112
2.12. PROGRAMA 324A: “FORMACIÓN PROFESIONAL Y EDUCACIÓN PERMANENTE” DE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL .....	113
2.12.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO .....	113
2.12.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA.....	114
2.12.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS.....	118
2.12.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO .....	123
2.12.5. FORMULACIÓN DE SUGERENCIAS .....	126
2.13. PROGRAMA 336A: “FOMENTO Y APOYO A LAS ACTIVIDADES DEPORTIVAS” DE LA CONSEJERÍA DE UNIVERSIDADES, IGUALDAD, CULTURA Y DEPORTE .....	128
2.13.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO .....	128
2.13.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA.....	128
2.13.3. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA.....	129
2.13.4. VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO.....	130
2.14. PROGRAMA 141B: “PROMOCIÓN DE LA INNOVACIÓN Y FORMACIÓN EN EL SECTOR AGRARIO” DE LA CONSEJERÍA DE DESARROLLO RURAL, GANADERÍA, PESCA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE .....	133
2.14.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO .....	133
2.14.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA.....	134
2.14.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS.....	136
2.14.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO .....	136
2.14.5. FORMULACIÓN DE SUGERENCIAS .....	136
2.15. PROGRAMA 432A: “COORDINACIÓN Y PROMOCIÓN DEL TURISMO” DE LA CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TURISMO, INNOVACIÓN, TRANSPORTE Y COMERCIO.....	137
2.15.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO .....	137
2.15.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA.....	138
2.15.3. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA.....	140
2.15.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO .....	141
2.16. PROGRAMA 453A: “ACTUACIONES EN MATERIA DE INFRAESTRUCTURA MUNICIPAL” DE LA CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS, ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y URBANISMO .....	142
2.16.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO .....	142
2.16.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA.....	142
2.16.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS.....	143
2.16.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO .....	144
2.17. PROGRAMA 461A: “INNOVACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y EMPRENDIMIENTO INDUSTRIAL” DE LA CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TURISMO, INNOVACIÓN, TRANSPORTE Y COMERCIO.....	145
2.17.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO .....	145
2.17.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA.....	146
2.17.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS.....	148
2.17.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO .....	149
3. ANEXO 1: ACTAS DE LA COMISIÓN PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS PRESUPUESTOS .....	150
3.1. ACTA DEL DÍA 26 DE JULIO DE 2022.....	150
3.2. ACTA DEL DÍA 11 DE OCTUBRE DE 2022 .....	154

## **1. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA 2023**

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, en adelante la CIPEGPECAN, 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 en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Por su parte, el artículo 4.2 de la Orden HAC/17/2022, de 21 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 2023, establece lo siguiente:

“De acuerdo al artículo 36.2.d de la LFC, la Comisión para la integración de la perspectiva de género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Cantabria tendrá como función elaborar un informe de evaluación del impacto de género del Anteproyecto de Ley de PGAC 2023. Para la elaboración de este informe (también citado en el artículo 23 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres), esta comisión articulará el procedimiento y alcance de programas presupuestarios para la formulación del informe definitivo y lo remitirá a la DGTPPF, con toda la documentación necesaria, en los términos establecidos en el Decreto 8/2021, de 28 de enero, por el que se aprueban el contenido y las directrices procedimentales para la elaboración del informe de impacto de género.”

Según lo acordado en la CIPEGPECAN en la reunión celebrada el 26 de julio de 2022 (Acta en Anexo 1), se decide avanzar en la calidad de los informes de evaluación de impacto de género de los programas que ya estaban seleccionados en el presupuesto de 2022, incluyendo asimismo algún otro programa adicional nuevo en 2023, a propuesta realizada voluntariamente por las distintas consejerías.

De esta forma, los programas presupuestarios que han elaborado informe de evaluación de impacto de género en los presupuestos de 2023 son:

1. 112M: Administración de Justicia de la Consejería de Presidencia, Interior, Justicia y Acción Exterior.

2. 134M: Emergencias, SEMCA.
3. 231C: Atención a la Infancia, Adolescencia y Familia del ICASS.
4. 241N: Intermediación laboral y orientación profesional de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales.
5. 261A: Actuaciones en materia de vivienda de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales.
6. 311A: Transformación digital y relaciones con los usuarios de la Consejería de Sanidad.
7. 324A: Formación Profesional y Educación Permanente de la Consejería de Educación y Formación Profesional.
8. 336A: Fomento y apoyo a las actividades deportivas de la Consejería de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte.
9. 414B: Promoción de la innovación y formación en el sector agrario de la Consejería de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca, Alimentación y Medio Ambiente.
10. 432A: Coordinación y promoción del turismo de la Consejería de Industria, Turismo, Innovación, Transporte y Comercio.
11. 453A: Actuaciones en materia de infraestructura municipal de la Consejería de Obras Públicas, Ordenación del Territorio y Urbanismo.
12. 461A: Innovación, Desarrollo Tecnológico y Emprendimiento Industrial de la Dirección General de Innovación, Desarrollo Tecnológico y Emprendimiento Industrial de la Consejería de Industria, Turismo, Innovación, Transporte y Comercio.
13. 323A: Innovación de la Dirección General de Innovación e Inspección Educativa de la Consejería de Educación y Formación Profesional.
14. 141M: Fondos Europeos de la Dirección General de Fondos Europeos de la Consejería de Economía y Hacienda.
15. 232B: Fomento de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Dirección General de Igualdad y Mujer de la Consejería de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte.
16. 261N: Actuaciones en Materia de Urbanismo y Arquitectura de la Dirección General de Urbanismo y Ordenación del Territorio de la Consejería de Obras Públicas, Ordenación del Territorio y Urbanismo.

Se acuerda que todos los informes deberán ser enviados a la Dirección General de Tesorería, Presupuestos y Política Financiera, en adelante DGTPPF, antes del día 20 de septiembre, la cual remitirá a su vez los mismos a la Dirección General de Igualdad y Mujer, en adelante DGIM, para su valoración con el correspondiente informe.

La DGIM revisó todos los informes de evaluación de impacto de género emitidos por las consejerías y emitió los correspondientes informes de valoración individualizados con las pertinentes observaciones para cada uno de dichos informes, remitiéndolos a las distintas consejerías el 29 de septiembre. En este punto, es necesario indicar que, al listado anterior, habría que añadir el programa presupuestario "231B Promoción de la autonomía personal y el apoyo a la dependencia del ICASS", que, a pesar de no estar en el listado anterior, envió su informe de evaluación de impacto de género en tiempo y forma de manera que la DGIM también ha emitido su correspondiente informe. Dichos informes de valoración constan en la documentación interna del expediente de la elaboración del informe de impacto de género de los Presupuestos Generales de Cantabria para 2023.

Se pidió, en orden al cumplimiento de los plazos establecidos en la orden de elaboración del presupuesto Orden HAC/17/2022, de 21 de julio, que las distintas consejerías



enviasen una nueva versión del informe de evaluación de impacto de género teniendo en cuenta las observaciones realizadas por la DGIM antes del 5 de octubre.

Una vez recibidos los nuevos informes, la DGIM emitió una segunda valoración, la cual también consta en el expediente interno de elaboración del informe de impacto de género de los Presupuestos Generales de Cantabria para 2023.

La CIPEGPECAN, en una segunda reunión celebrada el 11 de octubre de 2022 (Acta en Anexo 1), acordó el contenido del informe global de evaluación de impacto de género de los presupuestos en el que se incorporan los contenidos e todos los informes de evaluación de impacto de género de los programas mencionados anteriormente.

El resultado final de este informe de género de los Presupuestos Generales de 2023 es altamente positivo, tanto por la implicación de las Direcciones Generales de Tesorería, Presupuestos y Política Financiera y de Igualdad y Mujer como por la participación de cada vez más Direcciones Generales de todas las Consejerías y Organismos Autónomos del Gobierno de Cantabria, lo cual implica que la perspectiva de género se ha instalado de forma definitiva en los Presupuestos Generales de Cantabria.

## 2. INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS SELECCIONADOS.

### 2.1. PROGRAMA 112M: “ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA” DE LA CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, INTERIOR, JUSTICIA Y ACCIÓN EXTERIOR.

#### 2.1.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROGRAMA

PARTIDAS PRESUPUESTARIAS PRESUPUESTO APROBADO 2022	IMPORTE
02.09.112M.1 GASTOS DE PERSONAL	26.972.204,00
02.09.112M.481 INDEMNIZACIÓN DE ABOGADOS DE OFICIO	2.226.367,62
02.09.112M.482 INDEMNIZACIÓN DE PROCURADORES DE OFICIO	192.800,00
02.09.112M.481 MEDIACIÓN INTRAJUDICIAL	20.000,00
<b>TOTAL PRESUPUESTO ANALIZADO</b>	<b>29.411.371,62</b>

La Comisión para la Integración de la perspectiva de género de los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Cantabria, determina qué programas de forma progresiva deben incorporar el informe del 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, resultando seleccionado desde el principio, el programa 112M “*Administración de Justicia de la Consejería de Presidencia, Interior, Justicia y Acción Exterior*”.

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 Autonómica Cántabra destine a los órganos judiciales con sede en nuestra región.

Entre otras, desarrolla funciones de gestión en materia de personal de los cuerpos nacionales de funcionarios y personal laboral al 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.

Para realizar este informe de impacto de género conforme al Decreto 8/2021, de 28 de enero, por el que se aprueban el contenido y las directrices procedimentales a seguir en su elaboración, se han seleccionado aquellas partidas presupuestarias del programa descrito “112M ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA” en las que se ha identificado un impacto para la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, referidas más arriba.

El importe de dicho programa, según los Presupuestos aprobados para el 2022, alcanza los 36.026.128 euros y con las partidas presupuestarias seleccionadas se analiza un gasto de 29.411.371,62 lo que representa un 81,64% del importe total del programa. Previéndose para el 2023 un % similar o incluso superior.

Los programas catalogados con pertinencia de género poseen un alto poder transformación en el ámbito de la igualdad de género, contribuyendo por lo tanto en la modificación de situaciones de partida que impliquen desigualdades y fomentando su transición hacia otros esquemas más consistentes con la igualdad de género.

Presupuestar con perspectiva de género tiene como objetivo principal valorar el grado de incidencia que tienen los programas presupuestarios en la consecución de la igualdad de género; por lo tanto, se busca desarrollar líneas de actuación orientadas a la modificación no solo de los estereotipos y roles relacionados con las mujeres, sino de las normas sociales de género en su amplitud.

### **2.1.2. ANÁLISIS DE LA PARTIDA PRESUPUESTARIA RELACIONADA CON EL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Partida presupuestaria:02.09.112M.1 GASTOS DE PERSONAL**

#### **A) DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA**

En el año 2022 el presupuesto aprobado de la Dirección General de Justicia ascendió a 36.026.128 euros, correspondiendo al capítulo 1 “GASTOS DE PERSONAL” un total de 26.972.910 euros, lo que supone un 74,87 % del mismo.

El primer análisis que se debe realizar es el de la situación del personal de la Administración de Justicia, al entender que dicho capítulo está catalogado con pertinencia de género, aunque no se existe plan aprobado al respecto.

Este apartado estudia la representación del personal dependiente de la CA que presta servicios en la Administración de Justicia (personal no judicial) pero no el propio de la Dirección General. Se analizan actuaciones del Programa no específicamente orientados al género, aunque si reflejan un impacto diferenciado entre hombres y mujeres.

La Ley Orgánica 6/1985, del Poder Judicial, clasifica al personal en dos grupos: 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.

#### **Presencia cualitativa de mujeres y hombres:**

Los datos al cierre del ejercicio 2021, que nos permiten hacer un análisis en cómputo anual, reflejan que el personal funcionario en la Comunidad Autónoma de Cantabria que

ejerce su labor al servicio de la Administración de Justicia asciende a 689 efectivos: 532 mujeres y 157 hombres, siendo que las mujeres representan el 77,21 % del colectivo.

Para evaluar la distribución por sexo se empleará como indicador el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (en adelante IPRHM), formulado del siguiente modo:

$$[(\text{Mujeres} - \text{Hombres}) / (\text{Mujeres} + \text{Hombres})] + 1$$

Este indicador toma como referencia la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que pretende conocer si la representación está relativamente equilibrada, siendo así cuando esté comprendido entre 0,80 y 1,207, intervalo que denominaremos a lo largo del documento rango de equilibrio. Con los resultados del indicador IPRHM que se ofrecen se pretende mostrar de modo matemático y objetivo el grado de equilibrio existente en la composición entre mujeres y hombres considerando que, quedar fuera del rango de equilibrio puede deberse a una mayor presencia de mujeres (valores mayores a 1,2) o de hombres (valores menores a 0,8).

A través de este informe se pretende ofrecer una perspectiva de género en el ámbito del Programa objeto de análisis basada en el grado de presencia relativa de mujeres y hombres desde el conjunto de enfoques que permiten las fuentes de datos disponibles a estos efectos.

Si hacemos un estudio de los distintos cuerpos el resultado es el siguiente:

TOTAL DE PERSONAL NO JUDICIAL AL CIERRE DEL EJERCICIO 2021					
CUERPOS GENERALES	MUJERES	%	HOMBRES	%	
Gestión	139	73,94	49	26,96	
Tramitación Procesal y Administrativa	278	82,49	59	17,51	
Auxilio Judicial	115	70,12	49	29,88	
<b>TOTAL</b>	<b>532</b>		<b>157</b>		<b>689</b>

En conjunto, en 2021 el personal no judicial ha aumentado, manteniéndose la feminización de su composición (IPRHM=1,54).

También es relevante la tasa de temporalidad, si bien en el año 2021 ha disminuido ligeramente respecto al ejercicio anterior, siendo a 31 de diciembre de 2021 la proporción de los puestos interinos y de refuerzo del 20,02 % sobre el total de efectivos. El número de personal femenino “interino” es de 107 efectivos, lo que supone 20,11% en relación con su cuota de representación. El cómputo de personal masculino “interino” asciende a 31, lo que supone el 19,74 % en relación con su cuota de representación.

<b>PERSONAL INTERINO</b>			
<b>CUERPOS GENERALES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>
Gestión	10	7	3
Tramitación Procesal y Administrativa	53	43	10
Auxilio Judicial	75	57	18
<b>TOTAL</b>	<b>138</b>	<b>107</b>	<b>31</b>

Este análisis nos lleva a concluir que el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres es muy similar en relación con el personal funcionario (IPRHM=1,54) y el personal interino (IPRHM=1,55), y que refleja una mayor presencia de mujeres.

Por lo que respecta al Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses de Cantabria la plantilla de Médicos/as Forenses asciende a 16 efectivos: 12 mujeres y 4 hombres; dichos datos reflejan que las mujeres representan el 75 % del colectivo, (IPRHM=1,67) siendo los puestos de responsabilidad en el 85,71 % de los casos ocupados por mujeres.

De los datos expuestos se concluye que 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.

#### **Acceso a los recursos por parte de mujeres y hombres**

En relación con el acceso a los recursos, se vienen adoptando una serie de medidas necesarias tendentes a garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal de la Administración de Justicia. 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, seguidamente se analizan las retribuciones recibidas y una serie de permisos solicitados en el año 2021 por este personal, así como el acceso a las nuevas tecnologías.

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. 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.

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

Según el Estatuto Básico del Empleado Público, 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 y licencias, la legislación vigente garantiza al personal al servicio de las administraciones públicas una serie de derechos en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio.

Se debe abordar por separado el análisis específico del personal con jornada reducida y en situación de excedencia, licencias y flexibilidad horaria, vinculadas a cuidados familiares, a fin de determinar si existe o no equilibrio entre hombres y mujeres a la hora de solicitar este tipo de medidas orientadas a la satisfacción de necesidades y cuidados de hijos e hijas y familiares.

TIPO DE PERMISO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Permiso por nacimiento	1	1	2
Permiso por lactancia	2	0	2
Licencias por asuntos propios	6	0	6
Excedencia por cuidado de hijos e hijas y otros familiares	2	0	2
Flexibilidad horaria	4	1	5

Como se puede observar en dicha tabla, los datos relativos a permisos y excedencias por cuidado de hijos e hijas y otros familiares a su cargo, así como flexibilidad horaria relacionada con el mismo fin, muestran un desequilibrio por mayoría de mujeres muy relevante. Lo que lleva a concluir que, salvo en casos muy puntuales, es el personal femenino quien solicita este tipo de permisos. Esta desproporción refleja que, en corresponsabilidad familiar todavía se mantienen estereotipos vinculados a que la mujer se encargue mucho más

del cuidado familiar que el hombre, por lo que procede desarrollar medidas de actuación tendentes a modificar estos roles de género tradicionales.

En referencia a los datos desagregados por sexo en función de la edad jubilación del personal objeto de análisis, la preminencia femenina, pues el año 2021 se jubilaron ocho mujeres y tres varones. En este ámbito es relevante destacar los datos en relación con la prolongación del servicio activo a pesar de alcanzar la edad legal de jubilación, en este caso la prevalencia diferencial se inclina a favor del sexo masculino, pues 6 varones frente a 5 mujeres decidieron prolongar su permanencia.

En el marco del proceso de modernización y de búsqueda de una mayor calidad del servicio público, desde la Dirección General de Justicia se ha puesto en marcha un programa de teletrabajo, impulsando esta innovadora forma de prestación laboral que se está consolidando como una herramienta flexible, capaz de incrementar la productividad del tiempo de trabajo del personal público basándose en las múltiples prestaciones que ofrecen las tecnologías de la información y la telecomunicación. Asimismo, como consecuencia de la crisis sanitaria generada por la COVID-19, durante el ejercicio 2021 el teletrabajo ha podido ser empleado como herramienta de prevención de riesgos laborales, para minimizar el riesgo de contagio de los empleados.

<b>TELETRABAJO</b>			
<b>MUJERES</b>	<b>% RESPECTO AL TOTAL DE PERSONAL FEMENINO</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>% RESPECTO AL TOTAL DE PERSONAL MASCULINO</b>
<b>198</b>	<b>37,21 %</b>	<b>49</b>	<b>31,21 %</b>

El diagnóstico de los datos estadísticos obtenidos refleja que existe una mayor propensión a que las mujeres usen el teletrabajo con más intensidad que los trabajadores varones. En el ejercicio 2021 han optado total o parcialmente por el teletrabajo un 35,85% del personal no judicial objeto de estudio, de entre los cuales una amplia mayoría son mujeres, en tanto se suponen el 80,16% de los 247 empleados que han prestado su servicio a través de esta modalidad. De esta forma, se pone en valor esta herramienta como impulso de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como para promover la corresponsabilidad y el cambio en los usos del tiempo.

#### **Participación de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisiones:**

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.

Si bien hay excepciones, como en el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses de Cantabria, donde desempeñan puestos de responsabilidad la Directora, dos Jefas de Servicio y tres Jefas de Sección.

## **B) PREVISIÓN DE RESULTADOS**

Las actuaciones previstas en materia de igualdad de oportunidades para favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo buscan reducir las desigualdades que puedan persistir en el ámbito de la carrera profesional de las empleadas y empleados públicos.

- 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
- Avance hacia la corresponsabilidad por parte de los poderes públicos hacia la conciliación, mediante el apoyo de la flexibilidad espacial y temporal. El objetivo es mejorar las medidas de igualdad y conciliación de la vida familiar, laboral y personal con la 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.
- Seguir avanzando en el desarrollo de medidas que apoyen la conciliación y corresponsabilidad con especial atención a los permisos parentales.
- Coordinación de criterios sobre la flexibilidad horaria aplicable a la concesión de permisos por deber inexcusable.
- 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.

Para la implementación de estos objetivos se establecen los siguientes indicadores de resultado que permitirán una medición de las actuaciones realizadas, con identificación de la tasa de éxito respecto a los objetivos generarles desagregados por razón de sexo (%):

- Número de hombres y mujeres por tramos de retribución y tipo de personal.
- Incremento medio por sexo del tiempo de teletrabajo.
- Desagregación por sexo y tiempo de permanencia del disfrute de los permisos relativos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Edad media de jubilación desagregada por sexo.
- Número de cursos de formación vinculados a los objetivos descritos.
- Número de mujeres y hombres en tribunales y órganos de selección.

## **C) VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO**

La igualdad entre hombres y mujeres es uno de los principios fundamentales de nuestro ordenamiento jurídico que no debe suponer un mero reconocimiento formal sino un objetivo básico que ha de proyectarse sobre todos los ámbitos de actuación.



Este capítulo presupuestario, dentro del programa objeto de análisis tiene una pertinencia media de género según la escala de «pertinencia de género», como consecuencia de que se considera que las actuaciones del mismo desplegarán sus efectos sobre personal funcionario en la Comunidad Autónoma de Cantabria que ejerce su labor al servicio de la Administración de Justicia, con un alto índice de presencia femenina. Por otra parte, y como se ha expuesto, el análisis de la situación de partida relativo a la información estadística y cualitativa sobre roles y estereotipos de género permite la identificación de objetivos e indicadores de resultado.

La valoración de las líneas de actuación propuestas en relación con este concepto presupuestario es sin duda positivo, y con un grado asimismo positivo, en cuanto el proyecto enfrenta desigualdades de género y se prevé que tengan capacidad de modificar roles y estereotipos de género.

### **2.1.3. ANÁLISIS DE LAS PARTIDAS PRESUPUESTARIAS RELACIONADAS CON LA FINANCIACIÓN DE LA ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA**

Partida presupuestaria: **02.09.112M.481 INDEMNIZACIÓN DE ABOGADOS DE OFICIO**

Partida presupuestaria: **02.09.112M.482 INDEMNIZACIÓN DE PROCURADORES DE OFICIO**

#### **A) DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA**

La Justicia ejerce un papel clave en la erradicación de la desigualdad por razón de género y los conceptos presupuestarios objeto de análisis se pueden catalogar con una pertinencia alta de género, en tanto que constituyen una palanca de cambio en la igualdad de género y un impulso para su consecución.

El acceso a la justicia es un Derecho fundamental reconocido en la Constitución española en el artículo 24 a través del Derecho a la tutela judicial efectiva, así como el derecho a la asistencia justicia gratuita para aquellas personas que acrediten insuficiencia de recursos para litigar de acuerdo con el artículo 119 de la Constitución española.

Dentro del acceso a la justicia y de la normativa que desarrolla el derecho a la asistencia jurídica gratuita, podemos analizar la prestación del servicio de asistencia jurídica gratuita con carácter general y más específicamente la prestación de dicho servicio a determinadas víctimas y más en concreto a las víctimas de violencia de género.

**Esta protección a las víctimas se realiza a través de instrumentos como los que se detallan a continuación y que se financian a través de las partidas analizadas en este apartado.**

- 1) 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 por importe que en el 2022 ha alcanzado los 2.419.167,62 €).
- 2) La Oficina de Atención a las Víctimas de Delitos (OAV).

En esta materia se cumplen los mandatos y objetivos de la Ley 2/2019, de 7 de marzo y además se ve incluida expresamente en el Pacto de Violencia contra la Mujer.

Con carácter previo al análisis de estos dos instrumentos se hace necesario hacer una referencia a la situación de la violencia de género en Cantabria, a través del estudio trimestral que realiza el CGPJ.

Los órganos judiciales de Cantabria registraron durante el primer trimestre de 2022, 514 denuncias por violencia de género, lo que representa un incremento del 34,2 por ciento respecto al mismo periodo de 2021 y supone una **media de 5,7 denuncias al día.**

En las mismas, figuran como víctimas **454 mujeres –un 18,5 por ciento más-** y 3 menores de edad –frente a uno el pasado año-.

La tendencia al alza observada en los principales marcadores de la violencia machista se confirma a nivel nacional. **En el conjunto del país, el incremento de las denuncias es del 19,33 por ciento y el de víctimas, del 17,85 por ciento.**

La tasa de mujeres víctimas por cada 10.000 mujeres se sitúa en Cantabria en **15,1, frente a una media nacional de 16,7.** Por encima se encuentran Baleares (22,8), Murcia (22,6) y Comunidad Valenciana (22,2). Las tasas más bajas se dieron en Castilla y León (10,6), Galicia (11,6) y La Rioja (12,5).

#### **126 hombres condenados por violencia de género**

El informe del Observatorio revela que de enero a marzo de este año fueron enjuiciados en Cantabria un total de 153 hombres por violencia de género, de los que el **81 por ciento obtuvieron sentencia condenatoria (126).**

#### **El 8 por ciento de las mujeres decide no declarar contra su agresor**

De las 514 denuncias registradas en los juzgados de violencia sobre la mujer de Cantabria, el 65,2 por ciento fueron presentadas por la propia víctima; el 15,6 por ciento de esas denuncias llegó al órgano judicial a través de servicios asistenciales o terceros en general; el 11,7 por ciento por intervención policial; el 5,3 por ciento por un parte de lesiones, y el 2,3 por ciento a través de familiares.

De las 454 mujeres (323 españolas y 131 extranjeras) que figuran como víctimas en las denuncias presentadas, 35 (24 españolas y 11 extranjeras) se acogieron a la dispensa legal a la obligación de declarar como testigo, prevista en el artículo 416 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

#### **Suspensión de guarda y custodia, y régimen de visitas para proteger a los menores**

A lo largo del primer trimestre de este año, los juzgados de violencia sobre la mujer de Cantabria recibieron 105 solicitudes para la adopción de órdenes y medidas de protección, de las que acordaron 65.

Tales órdenes y medidas de protección y seguridad se tradujeron en 199 medidas judiciales encaminadas a la protección de las víctimas, tanto mujeres como menores. De ellas, 179 eran medidas de carácter penal y 20, de naturaleza civil.

Entre las primeras, las más frecuentes fueron el alejamiento de la víctima (61), la prohibición de comunicación con ella (41), la prohibición de volver al lugar del delito (29) y la suspensión de tenencia y uso de armas (28).

En 14 ocasiones se acordó la salida del domicilio y en 4 se privó de libertad al detenido.

Por otro lado, entre las medidas cautelares civiles, cuya finalidad es la protección de la mujer y los menores en tanto se resuelve el proceso penal, las más frecuentes fueron las relacionadas con la prestación de alimentos (6) y con la atribución de la vivienda (6).

En otras 4 ocasiones se acordó la suspensión de la guarda y custodia, y en otras 4, la suspensión del régimen de visitas.

Ello es consecuencia de la entrada en vigor en junio del pasado año de la Ley Orgánica de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia, que prevé la adopción de medidas a fin de apartar al menor de un peligro o de evitarle perjuicios en su entorno familiar o frente a terceras personas.

#### **Tres menores tutelados víctimas de violencia**

En la mayoría de los casos en los que se solicitaron órdenes o medidas en los juzgados de violencia, la mujer era española y mayor de edad (67), en otras 37 solicitudes se trataba de mujeres extranjeras, también mayores de edad. Además, en 1 caso la orden se pedía en relación a una mujer española menor de edad.

Junto a ello, aparecen en las órdenes de protección solicitadas 3 menores de edad tutelados como víctimas de violencia de género.

En cuanto a los denunciados que figuran en las órdenes de protección incoadas, 74 eran hombres españoles y 31 de fuera de nuestro país.

Al analizar la relación que existía entre denunciante y víctima en el momento de producirse la supuesta agresión, en el 17,59 por ciento de las ocasiones eran matrimonio o lo habían sido; mientras que en el 79,63 por ciento tenían o habían tenido una relación afectiva.

En el caso de los tres menores tutelados que figuran en las órdenes de protección, dos de ellos son hijos del denunciado, mientras que en otro caso se trata de un menor que es solo hijo de la víctima.

#### **La mayoría, delitos que conllevan de seis meses a un año de prisión**

De enero a marzo, los juzgados de violencia sobre la mujer de Cantabria recibieron 582 asuntos.

#### **Formas de terminación de las denuncias**

Las denuncias registradas en los juzgados de violencia sobre la mujer se instruyen y, como consecuencia de las diligencias practicadas, tienen diferentes formas de terminación.

Así, el 16,3 por ciento de las denuncias que se tramitaron en el primer trimestre de este año en los juzgados de violencia concluyó con sentencia en el propio órgano –bien

porque se trataba de un delito leve o bien porque, siendo el delito grave, el acusado se conformó con la condena solicitada por el fiscal-.

Estos juzgados dictaron un total de 67 sentencias, de las que 58 fueron condenatorias y 9 resultaron absolutorias.

Por otro lado, el 44,6 por ciento de los procedimientos que se tramitaron finalizó en sobreseimiento, bien libre (el 3,6 por ciento del total de procedimientos) o provisional (el 41 por ciento).

Hay que tener en cuenta que una gran parte de los casos en los que se produce el sobreseimiento provisional, como también ocurre con las sentencias que son absolutorias, responde a que la denunciante se acoge a la dispensa a la obligación de declarar como testigo.

Hecha esta introducción sobre la situación actual de la tramitación de los procedimientos judiciales vinculados a la violencia de género, corresponde el análisis más específico del acceso al derecho a la asistencia jurídica gratuita y de la oficina de atención a las víctimas de delitos.

### **1. ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA.**

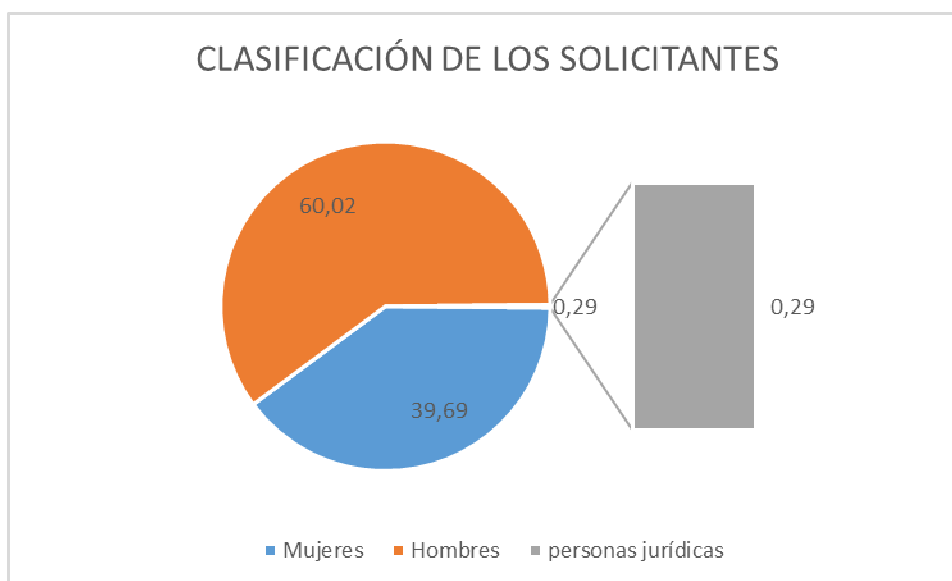
Como se ha expuesto con anterioridad, el derecho a la asistencia jurídica gratuita garantiza el acceso a la justicia en los supuestos de insuficiencia de recursos para litigar y dentro de su regulación tienen un trato especial las víctimas de violencia de género.

Con carácter general, en el ámbito del derecho a la asistencia jurídica gratuita, se puede hacer un análisis por un lado de las personas receptoras del derecho a la asistencia jurídica gratuita, y por otros de los profesionales que prestan este servicio.

Respecto de las personas receptoras de los servicios públicos de asistencia jurídica gratuita, en 2021, se tramitaron un total de 6.553 expedientes de asistencia jurídica gratuita, lo que supone un 25,18% más respecto al año pasado, aunque se ha de tener en cuenta la excepcionalidad de los datos del 2020 debido a la declaración del estado de alarma.

Si analizamos las personas solicitantes, encontramos que 2.601 son mujeres, 3.933 son hombres y 19 son personas jurídicas, ya sean Asociaciones o Fundaciones

La distribución porcentual sobre el total se muestra en la siguiente tabla:



Como tal derecho garantizado en la Constitución española el acceso al servicio es reconocido a todas las personas que cumplen determinados requisitos.

Se aprecia que el tanto por ciento de hombres solicitantes es más de un 20% superior al de mujeres, tal circunstancia se justificaría porque el peso de la jurisdicción penal es del 60% y en está el número de procesados hombres es mayor que el de mujeres.

Respecto de las personas profesionales que prestan los servicios de asistencia jurídica, el “XIV Informe del Observatorio de Justicia Gratuita” referido al 2020, elaborado por el Consejo de la Abogacía Española y Wolters Kluwer, destaca en cuanto al turno de oficio que, el número de profesionales mujeres adscritas al turno de oficio es superior al de los hombres. Lo mismo ocurre respecto a los/las profesionales adscritas a los turnos de guardia de asistencia al detenido y violencia de género.

PROFESIONALES DE LA ABOGACÍA ADSCRITOS AL TURNO DE OFICIO						ASISTENCIA al detenido				
TOTAL CENSO 2020	ABOGADOS/AS	HOMBRES	%	MUJERES	%	ABOGADOS/AS	HOMBRES	%	MUJERES	%
1.203	567	266	47%	301	53	441	201	46%	240	54

PROFESIONALES DE LA ABOGACIA ADSCRITOS TURNO VIOLENCIA DE GÉNERO					
TOTAL CENSO 2020	ABOGADOS/AS	HOMBRES	%	MUJERES	%
1.203	178	60	34	118	66%

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 lo que nos encontramos que, en la prestación de este servicio, la presencia de mujeres supera a la de los hombres, circunstancia que vendrá motivada porque más mujeres cursan la licenciatura de derecho y el master para el ejercicio de la profesión.

Por lo que se refiere a atención especializada a las víctimas de violencia de género, el actual contenido del artículo 2.g de la Ley 1/1996, de 10 de enero de asistencia jurídica gratuita, recientemente modificado por la disposición adicional séptima de Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia, reconoce este derecho a las víctimas de violencia de género en aquellos procesos que tengan vinculación, deriven o sean consecuencia de su condición de víctimas con independencia de la existencia de recursos para litigar.

A este respecto esa disposición produce un impacto positivo en razón de género **puesto que presta especial atención al tratamiento dado a las actuaciones derivadas del asesoramiento y asistencia inmediata a la mujer víctima de violencia de género al establecer un servicio de guardia especializada.**

*“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 las personas menores de edad y las personas con discapacidad necesitadas de especial protección cuando sean víctimas de delitos de homicidio, de lesiones de los artículos 149 y 150, en el delito de maltrato habitual previsto en el artículo 173.2, en los delitos contra la libertad, en los delitos contra la libertad e indemnidad sexual y en los delitos de trata de seres humanos.*

*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 la norma, 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 los distintos procesos que puedan iniciarse como consecuencia de la condición de víctima de violencia de género, deberá ser el mismo profesional de la abogacía el que asista a aquella, siempre que con ello se garantice debidamente su derecho de defensa.

En el año 2021 han entrado en la Comisión de Asistencia Jurídica Gratuita un total de 478 expedientes cuyo objeto eran procedimientos judiciales tramitados por los Juzgados de Violencia de Género, correspondientes por tanto a víctimas y agresores, y/o presuntos

agresores, que se distribuyen por los distintos partidos judiciales de la Comunidad Autónoma de la siguiente forma:

Expedientes por Partido Judicial		%
Castro Urdiales	23	5,00
Laredo	40	8,70
Medio Cudeyo	26	5,65
Reinosa	12	2,61
San Vicente de la Barquera	18	3,91
Santander	233	50,65
Santoña	24	5,22
Torrelavega	84	18,26
<b>Total</b>	<b>460</b>	<b>100,00</b>

Tal y como ya se ha expuesto, las víctimas de violencia de género tienen reconocida por Ley la asistencia jurídica gratuita siempre que acrediten tal condición con independencia de sus recursos, y los agresores y/o presuntos agresores en los casos en los que sus ingresos y recursos estén por debajo de los umbrales establecidos.

Si comparamos los datos del 2021 con los ejercicios anteriores apenas se observan diferencias.

	2017	2018	2019	2020	2021
total expedientes	481	608	470	478	460
estimados	426	553	420	432	414
denegados	53	55	50	46	46

\*estos datos corresponden a los juzgados de violencia de género, en fase de enjuiciamiento en el Juzgado de lo Penal nº 5 de Santander, se han presentado un total de 223 expedientes, lo que harían un total de 683.

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 inmediata 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.

En el año 2021, la prestación del servicio de guardia de violencia de género ascendió a **102.640,18 euros, frente a los 81.504,89 euros**, del 2020, representando un 5.59% del total de la justificado por el ICA en la prestación del servicio de asistencia jurídica gratuita.

#### **FORTALEZAS DEL SERVICIO LOGRADAS:**

Consolidación de las nuevas zonas para la prestación de este servicio de guardia de atención a la violencia de género.

- Santander-Medio Cudeyo, 2 letrados.
- Laredo, Santoña y Castro, 1 letrado.
- Torrelavega, San Vicente y Reinosa, 1 letrado.

Lo que constituye una mejora en el servicio especializado de asistencia a las víctimas en materia de violencia de género, en el marco de la asistencia letrada de la justicia gratuita que se financia anualmente con cargo al presupuesto de la Dirección General de Justicia del Gobierno de Cantabria, y que se financia a través de los fondos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, por un importe de 26.000 euros.

Se ha de indicar como fortaleza del servicio, **la regulación legal establecida en el Real Decreto 586/2022, de 19 de julio**, por el que se modifica el Reglamento de asistencia jurídica gratuita, aprobado por el Real Decreto 141/2021, de 9 de marzo, que indica que los profesionales de la Abogacía y de la Procura, que presten servicio de asistencia jurídica gratuita a víctimas de violencia de género no podrán contar con antecedentes penales por atentar contra la vida, la integridad física, la libertad, la integridad moral, la libertad e indemnidad sexual o la intimidad en el ámbito de la violencia sobre la mujer, salvo que los mismos se encuentren cancelados.

## **2. 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 Víctimas, 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*”

*Su creación responde a los siguientes objetivos:*

*INFORMACIÓN, APOYO, ASISTENCIA y ACOMPAÑAMIENTO cuando sea preciso para solventar las necesidades específicas de las víctimas que hayan sufrido daños considerables por la gravedad del delito, con especial atención a los menores, las víctimas de violencia de género y/o doméstica, la tercera edad y los discapacitados.*

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”.*

La asistencia se realiza en la Oficina de Atención a Víctimas constituida en la sede de los Juzgados de Santander, en horario de 9.00 a 14.00 horas de lunes a viernes.



### Evolución mensual del registro de personas víctimas de delitos en OAV



**Asistencia a las Víctimas del Delito en Santander.  
648 ASISTENCIAS PRESTADAS a esas mismas personas.**

Según el tipo de atención/asistencia ofrecida:

- Información puntual sobre asistencia jurídica gratuita, recursos autonómicos y municipales para víctimas de delitos, información de ayudas económicas, resolución de conflictos...etc.
- Asistencia inmediata antes de declarar (Intervención de primera acogida y de apoyo emocional a través de la entrevista personalizada)
- Atención Psicológica continuada (Apoyo emocional e intervención terapéutica)

La OAV presta asistencia inmediata a las Víctimas remitidas desde el Juzgado de Violencia de la Mujer 1 de Santander; En el que el ofrecimiento del servicio de atención psicológica y la derivación es constante.

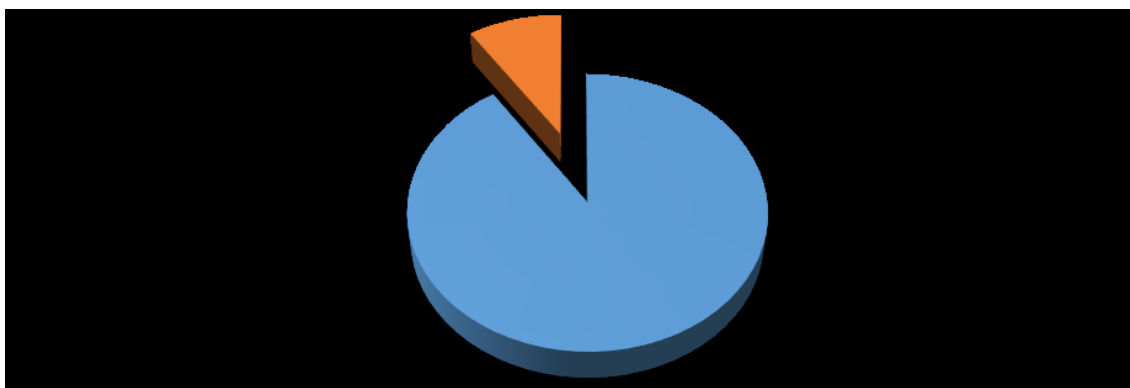
Las fuerzas y cuerpos de seguridad del estado igualmente derivan casos a la Oficina cuando así lo estiman oportuno. Como ocurre con la Oficina de Protección a las Víctimas de la policía Local de Santander, del Servicio de Atención a la Familia, Guardia Civil del Equipo de Mujer-Menor...etc. De igual manera se atienden las solicitudes de Información y Asistencia de personas procedentes de otros servicios y entidades.

A principios de año 2021 se acordó un protocolo de derivación en función de las necesidades de la persona víctima que acude a nuestra Oficina de Asistencia -OAV.

Por otra parte, se ha destacado la actividad prospectiva del agente judicial para contactar con las víctimas de los delitos a fin de informarles sobre sus derechos y evitar la desprotección tras el delito.

### **PERFIL DE LAS PERSONAS:**

### POR SEXO



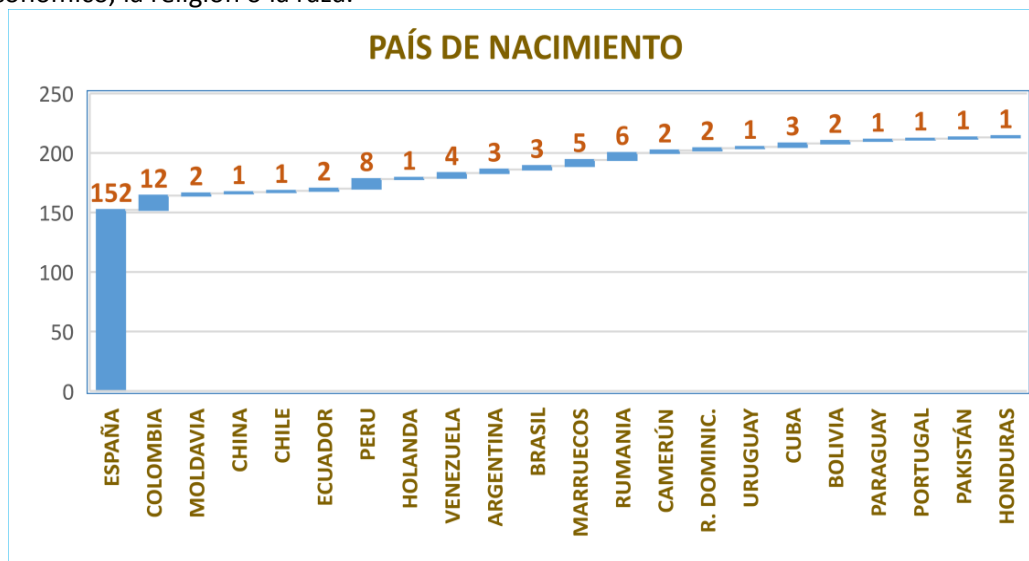
Una lectura cuantitativa de los datos refleja que a la OAVD han acudido mayoritariamente mujeres (90,6%). Las victimizaciones más numerosas son las relacionadas con la violencia de género, violencia contra las mujeres por el hecho de serlo. Aunque en menor medida, también los hombres viven victimizaciones y acuden en busca de apoyo. De hecho, durante el 2021 se incrementó el número de hombres que acudieron a la OAVD (de 7 varones en 2020 a 20 varones en 2021)

### POR EDAD

Los datos del 2021 reflejan un incremento de personas mayores de 60 años atendidas en la Oficina de Asistencia a Las Víctimas del Delito, respecto de años anteriores. Se ha notado un cambio en la percepción social de la violencia, especialmente entre las personas mayores, se asiste a una mayor sensibilización y concienciación con el problema de los malos tratos dentro del matrimonio como acto denunciado y punitivo. Aunque el catalizador para denunciar, suele ser el apoyo de su entorno social y familiar (hijos, nueras, cuidadores, vecinas... etc.). Pese a ello, la violencia machista que sufren estas mujeres de avanzada edad suele ser menos visible que la de víctimas más jóvenes.

### PAÍS DE ORIGEN

La violencia de género traspasa todo tipo de fronteras: de la edad, la formación, el nivel económico, la religión o la raza.



Destacar que, aunque la mayoría de las víctimas asistidas en la OAVD han nacidas en España (71%), el número de personas víctimas de delitos, nacidas fuera de España, representa un 29% del total de las personas atendidas en el Servicio; y de ese porcentaje, las nacidas en América latina (20%) representan cifras mayores que las personas extranjeras nacidas en los países de la Unión Europea (4,7%), exceptuando España.

### **TIPO DE DELITO**

La OAVD es un servicio que “engloba la atención a víctimas de cualquier delito”

En relación con los delitos denunciados por las personas que acudieron por primera vez a la OAVD en 2021, los casos de violencia de género han sido el motivo principal y representa el 87 % de las personas tendidas, en parte debido a la estrecha colaboración con el Juzgado de Violencia sobre la Mujer de Santander. La violencia contra las mujeres es la consecuencia más extendida de la discriminación de género, y se manifiesta de formas muy diferentes, aunque el maltrato en el ámbito de la pareja es el más conocido, con conductas que causan un gran daño psicológico y físico.

La violencia doméstica fue la segunda causa, representando el 7,4 % del tipo de delitos atendidos, entre los que se han encontrado casos de maltrato infantil, violencia filio parental y abuso de ancianos. No obstante, también acudieron víctimas de otro tipo de delitos (acoso laboral, delitos de estafa por internet...etc.)

### **FORTALEZAS DEL SERVICIO LOGRADAS EN 2021:**

- Mejora de las instalaciones y equipamiento.
- Elaboración de nuevos dípticos actualizados sobre la OAVD, posibilitando la difusión de la propia Oficina entre la ciudadanía y las víctimas del delito usuarias.
- Ampliación del personal existente en la OAVD con la incorporación de un profesional de la abogacía. (respecto a la gestión de ese servicio no se cuentan con estadísticas a la fecha de elaboración de este informe).
- Proximidad al Juzgado de Violencia sobre la Mujer, lo que permite prestar una asistencia ágil e inmediata a las víctimas.
- Coordinación con las unidades de la DG Igualdad y Mujer.

### **B) PREVISIÓN DE RESULTADOS**

- ❖ Con el diagnóstico de la situación actual se prevé un aumento en la prestación de esos servicios, especialmente el vinculado a las víctimas de violencia de género.
- ❖ Con la prestación de los servicios antes descritos se persigue modificar los roles de género atendiendo a las necesidades de determinadas partes en el proceso judicial, tanto en el asesoramiento previo, en el acompañamiento durante el procedimiento judicial y su seguimiento posterior.
- ❖ Por lo que se refiere a la Oficina de Atención a las víctimas se quiere lograr una **mayor visibilización y difusión** de la existencia y labor de la Oficina de Asistencia a las Víctimas del Delito que permitan que, tanto el personal funcionario de la Administración de Justicia, como los Juzgados (De Guardia e Instrucción) conozcan las competencias del servicio de Asistencia a Víctimas del Delito en general como un modelo de actuación de la OAVD, extensible a las personas

víctimas/perjudicadas de todo tipo de delitos y no únicamente de violencia de género.

- ❖ Se tiene como objetivo desarrollar servicios de atención dentro de las sedes judiciales para el acompañamiento de las víctimas, así como la instalación de salas específicas que permitan su participación en el proceso judicial sin coincidencia física con el agresor, en una especie de salas gesell, pero con sistemas de videoconferencia. Parte de estas medidas se prevén realizar con la colaboración de la Dirección General de la Mujer.
- ❖ Según la Medida 141 del Pacto de Violencia de Género se tienen que incorporar un mayor número de letrados y letradas a los turnos de oficio especializados y mejorando la formación especializada de los mismos, ello en colaboración con el Ilustre Colegio de Abogados y Procuradores.
- ❖ En el ámbito de justicia gratuita se espera culminar la aprobación de un nuevo decreto que regule 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 a los profesionales del Colegio de la Abogacía y de la Procura.
- ❖ 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.

**CUANTIFICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER TIENE EL RIESGO DE CONVERTIR ESTE DELITO EN UN DATO, PERO EN CADA CIFRA ESTÁ EL ESFUERZO PARA EVITAR QUE SIGA CRECIENDO”**

### **C) VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO**

Estas políticas vienen enmarcadas dentro de algunas de las medidas del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, luego evidentemente el impacto de las mismas en la igualdad de género es directo y positivo en tanto que se prevé una disminución o eliminación de las desigualdades detectadas y contribuye a los objetivos de las políticas de igualdad.

En concreto, el grado será transformador, en cuanto el proyecto tiene como objetivo enfrentar las desigualdades de género.

### **D) SUGERENCIAS.**

Utilizar un lenguaje no sexista, revisando el lenguaje utilizado en el contenido de normativa autonómica, páginas web, folletos informativos y campañas divulgativas, así como utilizar encuestas que valoren el grado de satisfacción de los servicios prestados.

## 2.1.4. ACTUACIONES DEL PROGRAMA EN RELACIÓN CON EL IMPULSO A LA MEDIACIÓN INTRAJUDICIAL

Partida presupuestaria: **02.09.112M.481 MEDIACIÓN INTRAJUDICIAL**

### A) DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA

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, en tanto que contribuye a hacer visible un tratamiento equilibrado de ambos sexos, garantizando la presencia real, efectiva y paritaria de la mujer.

El Gobierno de Cantabria, en el marco de la colaboración con el Consejo General de Poder Judicial, tiene por objetivo el impulso de la mediación y de otras formas pacíficas de resolución de conflictos como fórmula alternativa y/o complementaria al proceso judicial. En el año 2017 dicho impulso que se materializa en implementar un proyecto piloto para el desarrollo de la Mediación Intrajudicial en materia familiar y civil, y ello en colaboración con los Juzgados de Primera Instancia de Santander, así con la Sección Segunda de la Audiencia Provincial de Cantabria.

Desde el año 2019, los presupuestos generales de nuestra Comunidad Autónoma recogen en el programa 112M una partida “**02.09.112M.480 MEDIACIÓN INTRAJUDICIAL**” por importe total de 20.000 €, con el fin de financiar las actuaciones de los mediadores en dicho proyecto, e impulsar acciones de información y sensibilización. En este sentido el proyecto de presupuestos para el año 2023 incorpora un gasto por idéntico importe con el objetivo de consolidar dicho servicio público.

Es objeto de análisis el número de mujeres y hombres afectados por el desarrollo de este servicio público, que es gratuito para los perceptores del mismo con independencia de sus recursos, así como el “impacto en los roles de género en los procesos de mediación”, tanto de las personas usuarias del servicio como de las personas profesionales que lo prestan.

#### **DATOS DEL SERVICIO DE MEDIACIÓN INTRAJUDICIAL**

##### **PERSONAS PERCEPTORAS DEL SERVICIO PÚBLICO MEDIACIÓN INTRAJUDICIAL**

<b>AÑO</b>	<b>VARONES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>ENTIDADES</b>
<b>2017</b>	60	59	0
<b>2018</b>	200	210	26
<b>2019</b>	279	295	40
<b>2020</b>	216	223	22
<b>2021</b>	166	158	11
<b>TOTALES</b>	921	945	99

Podemos concluir que el porcentaje de mujeres y hombres que acuden a este servicio es muy similar, siendo ligeramente mayor el de mujeres. En todo se debe recordar que las personas perceptoras lo son en su condición de partes en un procedimiento judicial abierto, y que son los distintos órganos jurisdiccionales los de que derivan asuntos a una sesión informativa de mediación.

Las relaciones de género son un factor que influye a la hora de defender los intereses de cada uno, ya que los comportamientos y 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.

<b>DATOS DEL SERVICIO DE MEDIACIÓN INTRAJUDICIAL</b>		
<b>ENTIDADES COLABORADORAS CON EL SERVICIO MEDIACIÓN INTRAJUDICIAL EN LA APORTACIÓN DE PERSONAS MEDIADORAS</b>		
<b>ENTIDAD COLABORADORA</b>	<b>VARONES</b>	<b>MUJERES</b>
<b>PROFESIONALES DESIGNADOS POR C. ABOGADOS</b>	2	17
<b>PROFESIONALES DESIGNADOS POR C. PROCURADORES</b>	1	19
<b>PROFESIONALES DESIGNADOS POR AMECAN</b>	5	8
<b>PROFESIONALES DESIGNADOS POR ADCC</b>	4	5
<b>TOTALES</b>	12	49

En el desarrollo del proyecto intervienen 61 personas mediadoras, de las cuales 49 son mujeres y 12 varones, por lo que es evidente que, en el caso de los profesionales, el número de mujeres que colaboran con este el Servicio es mucho mayor que el de hombres, al suponer un 80% del total.

## **B) PREVISIÓN DE RESULTADOS**

Incorporar la perspectiva de género en la mediación no es una elección sino una recomendación de buena práctica. Los resultados directos e indirectos que se prevén tendrán un impacto positivo en cuanto implican para las mujeres una mejora en la situación de igualdad de trato y un aumento de la participación en la toma de decisiones.

A la vista de la situación de partida, a lo largo del ejercicio 2023 se prevé una consolidación del proyecto, con un incremento de participación tanto de personas usuarias del Servicio de Mediación Intrajudicial, así como de personas profesionales que colaboran con el mismo. El objetivo es dar continuidad, de forma que se lleven a cabo un mayor número de derivaciones a mediación, así como incorporar nuevos órganos jurisdiccionales y partidos judiciales a su ámbito de actuación de forma progresiva.

La continuidad del proyecto de Mediación Intrajudicial, así como del desarrollo de acciones de sensibilización y concienciación para potenciar la solución de los conflictos, permitirá:

- 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.
- 3) 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.
- 4) Potenciar la mediación familiar y la corresponsabilidad de los progenitores en los supuestos de conflictividad familiar.
- 5) Fomentar la formación y divulgación de la mediación como sistema alternativo de resolución de conflictos en la sociedad en general, entre los profesionales, y entre el personal al servicio de la Administración de Justicia

Todo ello contribuirá a los objetivos de la política de igualdad de oportunidades a los que se da cumplimiento a través de los resultados previstos. En cada uno de estos objetivos subyace de forma transversal el componente de igualdad de género. Para su medición se establecen los siguientes 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)

En relación con dicha previsión de resultados se debe poner de relieve el avanzado estado de tramitación el Proyecto de Ley de medidas de eficiencia procesal del servicio público de justicia, que introduce el uso obligatorio, y previo a la vía judicial, de los denominados “medios adecuados de solución de controversias” (en adelante, “MASC”) en el ámbito civil y mercantil, y que sin duda afectará a la actual prestación del Servicio de Mediación Intrajudicial objeto de análisis.

### **C) VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO**

La valoración del impacto de género es positiva, ya que en todos los objetivos perseguidos subyace de forma transversal el componente de perspectiva de género.

Y el grado también es positivo, la actividad relacionada con fomentar la mediación tendrá, a rasgos generales, efectos sobre las mujeres, ya que supone la puesta a disposición de un método de resolución de conflictos más cercano y económicamente menos gravoso, que busca eliminar cualquier discriminación por razón de sexo para alcanzar la igualdad de oportunidades.

#### **D) PROPUESTAS DE MEJORA Y RECOMENDACIONES**

- 1) Incorporar la variable de sexo en todos los soportes de generación de información relacionados con el programa.
  - Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas, registros y recogida de datos que lleven a cabo en relación con la prestación del Servicio de Mediación Intrajudicial de Cantabria
  - Proponer al Consejo General del Poder Judicial que recabe incluir dicha variable de sexo en las estadísticas semestrales que se deben remitir por las distintas Comunidades Autónomas a dicho Consejo, en relación con las actuaciones en materia de Mediación Intrajudicial familiar y civil.

Utilizar un lenguaje no sexista y por tanto revisar el lenguaje utilizado en el contenido de las páginas web, folletos informativos y campañas divulgativas de las actuaciones incluidas en el programa.



## **2.2.PROGRAMA 124N: “SERVICIOS DE EMERGENCIAS DE CANTABRIA (SEMCA)” DE LA CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, INTERIOR, JUSTICIA Y ACCIÓN EXTERIOR**

El citado organismo es el encargado de la gestión del servicio autonómico de prevención, extinción de incendios y salvamento y la prestación del servicio público de atención de las llamadas de emergencia 112 en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

### **2.2.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROGRAMA**

El Organismo Autónomo Servicio de Emergencias de Cantabria (SEMCA) es un Organismo Autónomo de los previstos en la normativa autonómica que regula el Sector Público Institucional de la Comunidad Autónoma de Cantabria, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar, y está adscrito a la Consejería de Presidencia, Interior, Justicia y Acción Exterior.

El SEMCA tiene como fin el ejercicio de las competencias en materia de atención en llamadas de urgencia y emergencia a través del número 112, de protección civil y emergencias, y de prevención, extinción de incendios y salvamento. Concretamente, desarrolla las siguientes funciones:

- La recepción y atención de las llamadas al número telefónico 112 realizadas por la ciudadanía en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Cantabria para requerir la asistencia de los servicios públicos competentes para la prestación material de la asistencia requerida en cada caso.
- La extinción de incendios.
- El salvamento de personas y bienes en caso de situación de emergencia.
- La intervención en operaciones de protección civil de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente y, en particular, con los planes territoriales y especiales de aplicación.
- La realización de campañas de información y formación de la ciudadanía en materia de prevención y actuación ante emergencias.
- En general, todas aquellas funciones de instalación, coordinación, gestión, consultaría, diseño, planificación, desarrollo, apoyo logístico, dirección y ejecución de proyectos, en las materias de atención de llamadas de urgencia y emergencia a través del número 112, de protección civil y de extinción de incendios y salvamento.

De conformidad con lo establecido en el apartado dos del artículo 4 y en el artículo 5 de la Orden HAC/17/2022, de 21 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 2023, la Comisión para la integración de la perspectiva de género en los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Cantabria ha determinado que el programa de gasto 134N: Emergencias sea incluido entre aquellos que deben realizar informe de impacto de género.

El programa de gasto 134N Emergencias, se corresponde con el centro de gasto del Organismo Autónomo SEMCA, identificado en los Presupuestos Generales de Cantabria para el año 2023 con la partida 17.00.134N.

## 2.2.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA

### **Análisis del personal al servicio del Organismo Autónomo SEMCA**

El presupuesto del año 2022 aprobado para el SEMCA ascendió a 10.168.301 €, de los cuales el 72,42 %, un total de 7.364.051 €, correspondían al capítulo I “GASTOS DE PERSONAL”.

El SEMCA dispone de tres tipos de personal: personal funcional propio, personal integrado en condición de “a extinguir” proveniente de la antigua empresa pública 112 CANTABRIA SAU y el más reciente, personal funcionario interino bombero. El personal funcional propio forma el Servicio de Atención e Intervención en Emergencias, mientras que el personal a extinguir conforma, por un lado, el Cuerpo de bomberos y bomberas de Cantabria y, por otro, el Centro de Atención de Emergencias 112 Cantabria. El personal funcionario interino forma parte del Cuerpo de bomberos y bomberas de Cantabria.

A fecha de septiembre de 2022, los datos reflejan que el personal al servicio del SEMCA asciende a 141 efectivos: 7 mujeres y 134 hombres, por lo que las mujeres representan el 4,9% del colectivo. Sin embargo, dadas las peculiaridades del Organismo Autónomo, se hace necesario el estudio por cada uno de las cuatro unidades que conforman el SEMCA.

UNIDAD	CATEGORIA	TOTAL	MUJERES	%	HOMBRES	%
Administración y Régimen Interior	Funcionarial	7	2	28,57%	5	71,43%
CAE-112 Cantabria	Laboral a extinguir	8	4	50,00%	4	50,00%
Cuerpo de bomberos y bomberas de Cantabria	Laboral a extinguir	113	1	0,90%	112	99,10%
Cuerpo de bomberos y bomberas de Cantabria	Funcionarial interino	13	0	0,00%	13	100,00%

Como puede observarse, las diferencias entre las cuatro unidades son muy significativas. Mientras que el Centro de Atención de Emergencias 112 Cantabria tiene paridad entre sus integrantes y el Servicio de Atención e Intervención en Emergencias, tiene un 28,57% de mujeres; el Cuerpo de bomberos y bomberas de Cantabria está compuesto, de forma abrumadora, por hombres. Dado que el número de efectivos es muy superior al de las

otras dos unidades, el peso total de las mujeres en el Organismo Autónomo es muy pequeño, aunque realmente sean mayoritarias en dos de las tres unidades.

Para seguir profundizando en el conocimiento de la situación y condiciones de mujeres y hombres del personal al servicio del SEMCA, se analizan las retribuciones recibidas y una serie de permisos solicitados en el año 2021 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.

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.

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 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.

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).

En el año 2021 se solicitaron y concedieron 3 reducciones de jornada, todas a personal del Cuerpo de bomberos y bomberas de Cantabria, 2 hombres y la única mujer. En el resto de unidades no hubo solicitudes.

En cuanto a excedencias por cuidados de familiares o licencias sin sueldo para el cuidado de hijos e hijas, no hubo solicitudes en ninguna de las tres unidades.

En conjunto, el Organismo Autónomo está hipermasculinizado debido a la presencia del Cuerpo de bomberos y bomberas de Cantabria, una de las profesiones tradicionalmente más asociadas a los hombres. El peso de sus efectivos arrastra las cifras del ente, ya que, como se señaló anteriormente, las mujeres son mayoritarias en las otras dos unidades que componen el SEMCA.

### **Análisis de la actividad del Organismo Autónomo SEMCA**

El Organismo Autónomo lleva a cabo labores de atención de las llamadas de emergencia a través del Centro de Atención de Emergencias 112 Cantabria y la intervención en prevención, extinción de incendios y salvamento de toda la Comunidad Autónoma, excepto en los municipios de Santander, Torrelavega, Camargo y Castro-Urdiales, a través del Cuerpo de bomberos y bomberas de Cantabria.

Ambas labores son de carácter universal y para toda la población. El número único de emergencias 112 es un teléfono gratuito y accesible desde cualquier terminal telefónico, incluso aunque no disponga de tarjeta; solo es necesario que, al menos, una compañía telefónica tenga cobertura. En cuanto a las intervenciones del Cuerpo de bomberos y bomberas, también son de carácter universal y gratuito, excepto en aquellos casos en que se den algunos de los supuestos contemplados en la normativa específica (e.g. imprudencias manifiestas en situaciones de alerta declarada).

Asimismo, y a diferencia de otros servicios gratuitos y universales, la utilización de los servicios de emergencia no conlleva ningún tipo de penalización social ni estigmatización de los personas usuarias del servicio, sean hombres o mujeres.

### **Identificación de los objetivos de las políticas de igualdad en el ámbito del proyecto.**

Como correlato de todo cuanto antecede, se aprecia el cumplimiento de los mandatos y objetivos previstos en la ley 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres así como en demás normativa de procedente aplicación, ya sea básica o de desarrollo autonómico.

Igualmente, y de la interpretación en conjunto del informe, al menos, se prevé una mejora en cuanto a las actuaciones de seguimiento para la detección de obstáculos, la incorporación de nuevas medidas de conciliación, sensibilización y formación a los equipos que integran el SEMCA en materia de igualdad y violencia de género, medidas de discriminación positiva para erradicar la brecha de acceso al cuerpo de emergencias, además de una mejora de la recogida de datos desde la perspectiva de género.

### **Propuestas de recomendaciones:**

Como reflexión de las necesidades y objetivos futuros, se consideraría una propuesta novedosa en el ámbito del Gobierno de Cantabria, siendo un aspecto transversal en todas las Consejerías del Gobierno de Cantabria, la implantación de unidades de atención a menores de 3 años ("guarderías) en horario laboral en centros de trabajo así como un campus de verano para todos los hijos e hijas de los empleados y empleadas públicas, lo que redundaría en una implementación efectiva y en el terreno de la realidad diaria de la conciliación laboral, en una mejora de la calidad de los servicios públicos, al disponer los trabajadores de más tiempo para sus obligaciones laborales (evitando desplazamientos, reducciones de jornada para dichos desplazamientos adicionales, etc...), mejoraría la predisposición, ambiente y actitud de los empleados y empleadas públicas y, saldaría una laguna asistencial del Gobierno de Cantabria respecto a sus empleados y empleadas en relación con otras Administraciones Públicas como por ejemplo la Universidad de Cantabria (financiado igualmente por el Gobierno de Cantabria a través del Contrato Programa, entre otras vías de financiación), en la cual existen esas

“guarderías” para sus empleados y empleadas así como de un Campus Infantil en los meses de Julio y Agosto).

### 2.2.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS

**1. Objetivo:** 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 (%):

- nº de cursos de formación vinculados a los objetivos descritos.

**2. Objetivo:** Actuaciones en materia de acceso al empleo público y fomento de la composición equilibrada del personal en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

- Adaptación con perspectiva de género de las pruebas específicas de acceso al Cuerpo de bomberos y bomberas de Cantabria
- Adición de discriminación positiva en caso de empate del sexo infrarrepresentado

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

- Aumento del porcentaje de mujeres que conforman el Cuerpo de bomberos y bomberas

**3. Objetivo:** Actuaciones en materia de estadística de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

- Inclusión de la variable sexo en la recogida de datos

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

- Número de variables estadísticas recogidas en el Organismo que incorporen el campo “sexo”.

#### **2.2.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO**

En virtud de todo cuanto antecede en los apartados anteriores, habida cuenta de que las funciones que desarrolla el Organismo Autónomo tiene carácter gratuito y universal y no conlleva ninguna penalización social su uso, ni se constata ninguna barrera para su utilización en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, y de conformidad con lo establecido en el Anexo del Decreto 8/2021, de 28 de enero, por el que se aprueban 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, la **VALORACIÓN DE IMPACTO** de género del presupuesto del Organismo Autónomo Servicio de Emergencias de Cantabria es **POSITIVO, positivo**, ya que el proyecto enfrenta las desigualdades de género y se prevé que tenga capacidad de modificar roles y estereotipos de género.

## **2.3.PROGRAMA 141M: “FONDOS EUROPEOS” DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA**

### **2.3.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO**

#### 1.1.- Denominación del Proyecto.

Proyecto de Ley de Presupuestos del Gobierno de Cantabria para el año 2023.

#### 1.2.- Dirección General/ Secretaría general/ Consejería que lo promueve.

El proyecto de Ley de Presupuestos para el año 2023, lo promueve la Consejería de Economía y Hacienda, y dentro de esta, la Dirección General de Tesorería, Presupuestos y Política Financiera es su máxima responsable.

En la elaboración del Informe para la Integración de la Perspectiva de género en los Presupuestos del Gobierno de Cantabria para la anualidad 2023, el cual realiza la Comisión creada al efecto por el Decreto 74/2009, ha seleccionado para la elaboración de este, una serie de Programas de Gastos, entre los que se encuentra el 141M, cuya competencia reside en la Dirección General de Fondos Europeos, dependiente de la Consejería de Economía y Hacienda.

#### 1.3.- Exposición de los objetivos generales del programa de gastos 141M.

Los principales objetivos que se persiguen, son los siguientes:

#### **OBJETIVO 1. Impulsar las relaciones institucionales en materias europeas**

- Impulsar y coordinar las relaciones institucionales del Gobierno de Cantabria con las Instituciones y Órganos de la Unión Europea, así como con otras entidades de ámbito europeo, así como la coordinación, preparación y participación en reuniones con Asociaciones Europeas: Red RESOE y otras.  
Participación en reuniones con la Comisión Europea de la red Europe Direct.  
Organización y participación en reuniones asociadas a fondos estructurales y proyectos europeos que se lleven a cabo en Cantabria y fuera de la región.
- Impulsar y coordinar las relaciones institucionales del Gobierno de Cantabria con las Administraciones Central, Autonómica y Local en asuntos europeos.  
Coordinación, preparación y participación en las reuniones que se celebren en el seno de la Conferencia para Asuntos relacionados con la Unión Europea (CARUE).
- Coordinación de las relaciones que en temas europeos mantenga el Gobierno de Cantabria con la Secretaría de Estado para la Unión Europea. Tramitación y seguimiento de los expedientes de notificación de ayudas públicas, procedimientos de infracción de la Comisión y comunicación de Reglamentos Técnicos.

- Coordinación de las relaciones con el Ministerio de Política Territorial y Función Pública para el funcionamiento en Cantabria de la red de intercambio de información entre administraciones en temas de mercado interior (IMI).
- Coordinación con las distintas Consejerías del Gobierno de Cantabria en temas europeos de interés para Cantabria.
- Seguimiento y apoyo de las actividades y programas europeos emprendidos por las Consejerías.
- Reuniones con las Autoridades de Gestión FEDER y FSE
- Seguimiento de la normativa y políticas comunitarias para informar a los distintos departamentos del Gobierno Regional en las materias que le afecten. Envío mensual de legislación.
- Preparación, asesoramiento, apoyo y asistencia técnica a la Comisión Coordinadora de Asuntos Europeos.
- Organización y apoyo a seminarios y cursos específicos sobre temas europeos dirigidos al personal de la Administración Regional.

## **OBJETIVO 2. Más Europa en Cantabria:**

### **1.- Acercar la información sobre la Unión Europea a la región**

- Apoyar a organismos e instituciones de Cantabria para la realización de actividades en materia de información y divulgación de los temas europeos dirigidas a la ciudadanía de la región con el fin de descentralizar y multiplicar la acción propia de la Dirección General.
- Firma de convenios de colaboración con la Universidad de Cantabria, Casa de Europa de Cantabria y Cámara de Comercio de Cantabria.
- Red de Puntos de Información de Proyectos Europeos en los Municipios de Cantabria:
  - ✓ Gestión de subvenciones nominativas para el mantenimiento de un Punto de Información Europeo en los cinco Grupos de Acción Local de Cantabria.
  - ✓ Organización de cursos de formación y reuniones para la Red de Puntos de Información europeos (PIE).
- Convocatoria de subvenciones para apoyar la realización de actividades de información y divulgación europea destinadas a Municipios, Mancomunidades y Asociaciones.
- Acercar Europa a la ciudadanía de Cantabria
  - Organización de campañas informativas
  - Convocatoria de becas de formación en asuntos europeos.
  - Convocatoria del Premio Objetivo Europa para escolares.
  - Publicación de la Revista Cantabria Europa y Cuadernos Europeos.



## **2.- Participación de Cantabria en proyectos europeos (Programas de gestión de la Comisión Europea o de sus agencias descentralizadas)**

- Promover la participación de entidades públicas de Cantabria en Programas Europeos a través de la Oficina de Proyectos Europeos.
- Gestión y desarrollo de proyectos europeos.
- Apoyo a asociaciones, organismos y empresas que participen en programas europeos de interés para Cantabria.
- Promover la participación de agentes económicos y sociales de Cantabria en proyectos e iniciativas comunitarias, que redunden en el futuro desarrollo de la Región.
- Organización de sesiones informativas y cursos y formación específica sobre programas de financiación europeos.

## **3.- Gestión de la Oficina de Asuntos Europeos/Centro Europe Direct Cantabria**

- Atención al público.
- Tratamiento y gestión de la documentación comunitaria.
- Ampliación de la biblioteca de información europea. Adquisición de nuevo material documental.
- Mantenimiento de la página web [www.cantabriaeuropea.es](http://www.cantabriaeuropea.es)
- Mantenimiento de perfiles Facebook, Twitter e Instagram (@CantabriaEuropa).

### **OBJETIVO 3. Gestionar y coordinar los Fondos Estructurales en Cantabria. Coordinación de programas y ayudas del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.**

- Control, seguimiento y justificación, entre otros, de los compromisos de gasto y de pago en los plazos establecidos por los siguientes programas:
  - El Programa Operativo FEDER de Cantabria 2014-2020.
  - Recursos REACT
  - Gestión de la aportación dineraria a SOGIESE- INTERREG SUDOESTE EUROPEO.
- Actuaciones para el diseño y elaboración de los nuevos Programas Operativos FEDER y FSE+ de Cantabria 2021-2027:
  - Reuniones con las Autoridades de Gestión y la Comisión Europea para la definición de las líneas prioritarias de los nuevos Programas Operativos FEDER y FSE+ 2021-2027.
  - Reuniones con los distintos órganos directivos del Gobierno de Cantabria para la definición de las líneas prioritarias de los nuevos Programas Operativos FEDER y FSE+ 2021-2027.
  - Colaboración, participación y análisis en todas aquellas estrategias y planes de Cantabria que afecten a la definición de las líneas prioritarias de los nuevos Programas Operativos FEDER y FSE+ 2021-2027.
  - Coordinación con las distintas Consejerías y organismos públicos de Cantabria (Fondos Estructurales FEDER/FSE+ y Mecanismo de Recuperación Y Resiliencia)

- Seguimiento, apoyo e implementación de la Estrategia de comunicación Plurifondo de Cantabria 2014-2020.

### **2.3.2. DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA**

Este diagnóstico previo, al tratarse del proyecto de Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Cantabria, lo realizará la Dirección General competente en materia de Presupuestos.

En cuanto al Programa 141M, este se destina, principalmente, a gestionar los recursos necesarios para implantar las diferentes actuaciones, que, a través de las aportaciones económicas de la UE, se deben de llevar a cabo para cumplir con los objetivos determinados por esta. Es por ello que la situación de partida, no es sustancialmente diferente de la situación que se quiere alcanzar. El enfoque de género se tiene presente, antes y ahora, en todas las fases de la elaboración y seguimiento de Programas Europeos.

La mayor parte de los recursos presupuestados se destinan a esta gestión, y tienen un componente muy elevado de horizontalidad, por lo que la mayor parte de las actuaciones que se cofinancian con estos fondos, recaen en casi todas las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

En todo caso, es importante resaltar, que la propia coherencia interna del (de los) Programas Operativos, tanto del FEDER como del FSE, deben de plantear programaciones en el que la integración de la perspectiva de género, tenga una relevancia importante. Tal es así, que los Dictámenes a realizar por la Dirección General de la Mujer, en la fase de programación, son competencia exclusiva de este organismo.

Posteriormente se deberá implantar una participación activa, en la fase de gestión, de esta última Dirección General, a fin de coordinar la perspectiva de género con los diferentes agentes gestores encargados de la ejecución material de las actuaciones, en colaboración directa con la Dirección General de Fondos Europeos.

Todas las actuaciones realizadas hasta la fecha, en lo que a gestión del Programa Operativo FEDER se refiere, y en cuanto a los objetivos determinados en el punto primero, se han podido medir con el correspondiente indicador, que aparece en el libro de Objetivos correspondiente de los presupuestos para el año 2023.

Como hemos mencionado, la implantación de los Programas Operativos, tanto del FEDER como del FSE, se llevan la parte más importante del presupuesto del programa 141M, pero esto no es óbice para que, además, existan otros gastos que puedan tener una incidencia directa en el enfoque de la perspectiva de género, y que se recogen en los objetivos previstos.

En los Programas Operativos este enfoque de género se encuentra recogido en los Criterios de Selección de Proyectos, que aprueba el correspondiente Comité de Seguimiento del Programa, en cuyo seno participa de manera activa, desde el principio de la programación, el órgano de Igualdad del Gobierno de Cantabria.

### **1.- Descripción de información estadística**

#### Presencia cuantitativa de mujeres y hombres en el sector objeto de regulación o planificación.

En este apartado solamente podemos señalar el número de personas que trabajan en la Dirección General de Fondos Europeos, que son 17. De las que 10 son mujeres y 7 hombres.

### **2.- Descripción de información cualitativa sobre roles y estereotipos de género**

#### Presencia cualitativa de mujeres y hombres en el sector objeto de regulación o planificación.

En este apartado señalar que todas las personas de la Dirección están capacitadas para la realización de las tareas encomendadas, teniendo el 85% de las personas titulación superior.

#### Acceso a los recursos por parte de hombres y mujeres.

El acceso a los recursos es igual para todas las personas que trabajan en la Dirección General.

#### Participación de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisiones relacionados con el ámbito que pretende regular el proyecto.

La toma de decisiones queda circunscrita a las personas que ostentan cargos orgánicos y directivos, en este caso, Directora y Subdirectora, ambas mujeres.

#### Influencia de las normas sociales y valores que repercuten en el origen y mantenimiento de las desigualdades entre mujeres y hombres.

No existen desigualdades entendidas en el sentido estricto de la palabra, en el ámbito de la Dirección General.

### **3.- Identificación de los objetivos de las políticas de igualdad en el ámbito del proyecto**

Se cumple con los mandatos y objetivos previstos en la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Además, se aplica la normativa que emana de la Unión Europea, en lo referente a la participación de Cantabria en los diferentes Programas Operativos y proyectos europeos.

La participación en la gestión de los Programas, se realiza a través de los Comités que se crearán al efecto. Estos Comités denominados Comités de Seguimiento, se crearán dentro de los tres meses siguientes a la notificación de aprobación del Programa. Este Comité adoptará su propio Reglamento interno y en consonancia con el artículo 39 del Reglamento 2021/1060 del Parlamento y del Consejo de 24 de junio de 2021, tendrá que ser equilibrado en sus componentes, respetando los principios horizontales, y dando participación a los representantes de estos, para que se tengan en cuenta, en este caso la igualdad entre hombres y mujeres, la generalización de la consideración de género y la integración de la perspectiva de género a lo largo de la preparación, la ejecución, el seguimiento, la presentación de informes y la evaluación de los programas.

Por lo tanto, se garantiza la participación activa de las personas responsables de las Políticas de Igualdad del Gobierno de Cantabria en todas las fases de programación.

Estas normas, que vienen de períodos anteriores, han tenido una incidencia positiva en la reducción de la brecha de género en nuestra Comunidad.

### 2.3.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS

#### 1.- Resultados directos e indirectos del proyecto.

De la ejecución del Programa presupuestario se espera obtener resultados que contribuyan positivamente a reducir las desigualdades que se detecten en el análisis inicial que se realice de los diferentes Programas Operativos.

Consideramos que el impacto será positivo, con un resultado directo, en el caso de la ejecución del Programa Operativo del FSE, ya que tendrá actuaciones dirigidas expresamente a esto.

#### 2.- Incidencia sobre los roles y estereotipos de género.

Presencia cuantitativa y cualitativa de mujeres y hombres entre las potenciales beneficiarias del proyecto.

No es posible verificar a priori este apartado, dada la horizontalidad que tienen los Programas que se gestionan en la Dirección General.

Acceso a los recursos por parte de hombres y mujeres.

No existen diferencias en el acceso a los recursos.

Participación de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisiones relacionados con el ámbito que pretende regular el proyecto o plan.

Al tratarse del Proyecto de Presupuestos, solamente la Dirección General de Presupuestos, es quién puede responder si este tiene impacto positivo o negativo en la reducción o eliminación de las desigualdades.

Nosotros entendemos que cualquier medida que se tome en este sentido es positiva.

Influencia de las normas sociales y valores que repercuten en el origen y mantenimiento de las desigualdades entre mujeres y hombres.

Al tratarse del Proyecto de Presupuestos, solamente la Dirección General de Presupuestos, es quién puede responder si las normas sociales y valores repercuten en el origen y mantenimiento de las desigualdades.

En lo que se refiere al Programa presupuestario 141M, tiene un impacto neutro en esto.

#### 3.- Contribución a los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades y de promoción de la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito o contexto social en que se trate.

Cumplimiento de la normativa en materia de igualdad y en particular de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Se prevé que el proyecto de presupuestos, al igual que el programa presupuestario 141M, vaya en consonancia con el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad, y que el impacto sea positivo.

#### 2.3.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

La valoración del Impacto de género que se prevé es positiva, puesto que se seguirá en la línea de reducir la brecha de género, contribuyendo al progreso de las políticas de igualdad de oportunidades.

En la parte de la gestión de los Programas Operativos, mención especial merece el del FSE, cuyas actuaciones concretas desarrolla la Consejería correspondiente, y tienen un alto componente en la disminución de las desigualdades, teniendo programas específicos de ayudas a personas desfavorecidas, colectivos vulnerables, mujeres víctimas de violencia, inserción en el mercado laboral, etc...y por lo tanto, los resultados previstos vayan a contribuir al desarrollo de los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades.

En definitiva, el impacto previsto del proyecto de presupuestos, en lo que al programa 141M se refiere, es positivo, ya que enfrenta las desigualdades de género y se prevé que tenga capacidad para modificar roles y estereotipos de género.

Por lo tanto, para el Programa 141M la identificación que se realiza es en sentido positivo, positivo.

#### 2.3.5. FORMULACIÓN DE SUGERENCIAS

En cuanto a las observaciones realizadas por la Dirección General de la Mujer, una de ellas señala: *"...Partiendo del diagnóstico de partida se pueden establecer indicadores efectivos que faciliten la medición posterior del verdadero impacto de la ley,..."* . Hay que recordar que entre las funciones que tiene asignadas la Comisión por el Decreto 74/2009 de 1 de octubre, está la de *"Establecer indicadores presupuestarios relevantes a nivel de programa presupuestario para el seguimiento, evaluación y control del cumplimiento del impacto de género en la elaboración presupuestaria."*

Esto facilitaría las cosas para poder centrarnos en los indicadores más relevantes de los diferentes Programas, y hacer un seguimiento del cumplimiento de la normativa de esta integración de la perspectiva de género en los Presupuestos.

Por otro lado, y conforme a lo que establece el artículo 3, apartado 3, del Decreto 8/2021, de 28 de enero, por el que se aprueban 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, no realizar un informe relativo a todos los Programas Presupuestarios, da lugar a una visión parcial y sesgada de esta integración, y puede dar lugar a interpretaciones, que no coincidan con la situación real del impacto de género de los presupuestos.

#### **Nota a resaltar:**

Es importante destacar que la reducción o eliminación de las desigualdades que se detecten, no es fruto de la ejecución concreta y directa del presupuesto de gastos del Programa 141M, sino de las actuaciones que las diferentes Consejerías lleven a cabo, por lo que, de una manera indirecta, las actuaciones que la Dirección General de Fondos realiza con la ejecución del Programa 141M, podrá verificar si se cumple con la legislación en materia de Igualdad, y si el impacto es positivo o negativo, introduciendo en su caso las medidas correctoras oportunas..

## **2.4.PROGRAMA 231B: “PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL Y ATENCIÓN DE LA DEPENDENCIA DEL ICASS” DE LA CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES**

### **2.4.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROGRAMA**

El programa 231 B, “Promoción de la Autonomía Personal y Atención a la Dependencia”, es ejecutado por la Subdirección de Dependencia del Instituto Cántabro de Servicios Sociales en desarrollo, entre otras, de las siguientes normas legales:

- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (BOE nº 299, de 15/12/2006).
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. (BOE nº 289, de 29/11/2013).
- Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (BOE nº 184, de 2/08/2011).
- Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía. (BOE nº 22, de 26/01/2000).
- Ley de Cantabria 2/2007 de Derechos y Servicios Sociales (BOE nº 94, de 19/04/2007 y BOC nº 66, de 3/04/2007).
- Ley de Cantabria 3/2009, de 27 de noviembre, de creación del Instituto Cántabro de Servicios Sociales (BOE nº 15, de 18/01/2010 y BOC nº 245, de 23/12/2009).
- Ley de Cantabria 9/2018, de 21 de diciembre, de Garantía de los Derechos de las Personas con Discapacidad (BOE nº 33, de 7/02/2019 y BOC nº 8, de 11/01/20219).
- Orden de 17 de Julio de 2002, por la que se crea la Tarjeta Acreditativa del Grado de Minusvalía (BOC nº 145, de 30/07/2002).
- Orden de 12 de marzo de 2001, para el desarrollo y aplicación del Real Decreto 1.971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía (BOC nº 69, de 9/04/2001).

El programa 231 B está dotado con 151.913.201 euros, estructurándose sus objetivos en seis apartados:

- OBJETIVO 1.- Atención en centros residenciales propios del Gobierno de Cantabria a personas en situación de dependencia que precisan ayuda permanente para las actividades de vida diaria y no pueden permanecer en su domicilio habitual con una atención integral y centrada en la persona, teniendo en cuenta su situación de la dependencia, grado de la misma e intensidad de los cuidados que precise, con carácter permanente o temporal.
- OBJETIVO 2.- Atención residencial en centros privados concertados, a personas que por falta de autonomía o situación de dependencia que precisan ayuda permanente para las actividades de vida diaria y no pueden permanecer en su domicilio habitual

con una atención integral y centrada en la persona, teniendo en cuenta su situación de la dependencia, grado de la misma e intensidad de los cuidados que precise, con carácter permanente o temporal.

- OBJETIVO 3.- Atención en centros de atención diurna a personas en situación de dependencia, de acuerdo a las necesidades que requieren en función de su edad, y su grado dependencia, prestarles los cuidados necesarios que les permitan un retorno diario a su domicilio o entorno habitual. .
- OBJETIVO 4.- Atención de las necesidades básicas de la vida diaria de las personas en situación de dependencia en su domicilio, facilitando actuaciones de carácter preventivo, rehabilitador, formativas y de atención personal y/o doméstica por personas con cualificación profesional adecuada.
- OBJETIVO 5.- Atención a las personas en situación de dependencia mediante el uso de tecnologías de la comunicación y de la información, observando las medidas de accesibilidad adecuadas para cada caso, y apoyo de los medios personales necesarios, en respuesta inmediata ante situaciones de emergencia o de inseguridad, soledad y aislamiento, con el fin de favorecer la permanencia de las personas usuarias en su medio habitual.
- OBJETIVO 6.- Ofrecer prestaciones económicas para cuidados en el entorno familiar y de apoyo a cuidadores o cuidadoras del entorno familiar.

#### 2.4.2. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROGRAMA

Los datos de población de Cantabria, estratificados por sexo, a 1 de septiembre de 2022, son los siguientes:

Total población	Hombres	Mujeres
584.507	283.378 (48,48%)	301.129 (51,52%)

El total de prestaciones derivadas y personas beneficiarias del programa 231 B, a 1 de septiembre de 2022, se eleva a 27.016 se recoge en la siguiente tabla:

Prestación	Mujeres	Hombres	Total
Prestación económica para los cuidados en el entorno familiar	5.244	3.619	8.863
Prestación económica vinculada al servicio	67	23	90
Servicios de atención residencial	3.422	1.617	5.039
Promoción y prevención	4.420	2.356	6.776
Centros de día	1.105	851	1.956
Ayuda a domicilio	926	455	1.381
Teleasistencia	2.108	803	2.911
<b>Totales</b>	<b>17.292</b>	<b>9.724</b>	<b>27.016</b>

Los datos de la tabla manifiestan que el porcentaje de mujeres beneficiarias es del 64,00%, datos que responden a la realidad de la pirámide de población a partir de los 65 años por la mayor longevidad de la mujer.

### 2.4.3. IDENTIFICACIÓN DE LOS OBJETIVOS DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO DEL PROYECTO

El programa 231 B, “Promoción de la Autonomía Personal y Atención a la Dependencia” del ICASS cumple los mandatos y objetivos previstos en la Ley 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El programa 231 B responde a los principios generales de la Ley de Cantabria 2/2019 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando la protección en situaciones de dependencia y el derecho a acceder al sistema de servicios sociales sin discriminación por razón de sexo, orientación sexual, estado civil o situación familiar.

No hay normativa específica en materia de igualdad ni norma previa ni plan que incida en este aspecto, si bien el contenido de las actuaciones del programa 231 B incide en neutralizar los factores de riesgo de exclusión y vulnerabilidad social que acompañan a la edad y el envejecimiento de las mujeres, facilitando servicios que cubran sus necesidades de atención.

### 2.4.4. PREVISIÓN DE RESULTADOS

El programa 231 B contribuye positivamente en la reducción de desigualdades, tanto en sus resultados directos como en los indirectos.

#### Resultados directos e indirectos

El programa 213 B favorece las políticas de género de forma directa facilitando a las mujeres mayores y en situación de dependencia el acceso a las prestaciones tanto de servicios como económicas, y con ello, provocando la disminución de la brecha de género padecida al tener carreras laborales menores, menores ingresos y, con ello, menor salario diferido en forma de cotizaciones sociales.

El conjunto de prestaciones asociadas al programa 231 B facilitan la igualdad de oportunidades al favorecer la autonomía de la mujer.

Prestación	Mujeres	Definición	Resultado
<b>Prestación económica para los cuidados en el entorno familiar</b>	5.244	La prestación económica destinada a que la persona en situación de dependencia pueda ser atendida por cuidadores no profesionales de su entorno, cuyo objetivo es favorecer la permanencia de las personas en situación de dependencia en su entorno familiar habitual	Reduce las desigualdades y la brecha de género al permitir la dignificación del trabajo de cuidados en la atención a personas en situación de dependencia, mediante su afiliación y/o alta en la seguridad social, atención vinculada normalmente al rol de la mujer como “cuidadora”.



<b>Prestación económica vinculada al servicio</b>	67	Prestación periódica destinada al pago de un servicio profesional cuando éste no puede ser prestado por el Sistema Público de Servicios Sociales.	Reduce las desigualdades de brecha de género al permitir que la mujer en situación de dependencia pueda tener acceso al servicio con independencia de sus recursos económicos.
<b>Servicios de atención residencial</b>	3.422	Este servicio ofrece atención integral, continuada y permanente a las personas en situación de dependencia en todas las necesidades, cuando ya no puede permanecer en el domicilio	Reduce las desigualdades de brecha de género al permitir que la mujer en situación de dependencia pueda tener acceso al servicio, con independencia de su situación económica.
<b>Centros de día, centros de noche</b>	1.105	Servicio que ofrece una atención integral durante el día a las personas en situación de dependencia, Desarrolla actividades para el mantenimiento de la autonomía personal y el apoyo a las familias cuidadoras. Asegurar un espacio de atención durante la noche a las personas en situación de dependencia.	Reduce las desigualdades de brecha de género al permitir que la mujer en situación de dependencia, con independencia de sus recursos económicos, acceda a este servicio, lo que supone el apoyo a las personas cuidadoras y facilita su acceso al trabajo, (turnos de trabajo) y la posibilidad de respiro familiar, estando asociado el rol de persona cuidadora tradicionalmente a la mujer.
<b>Ayuda a domicilio</b>	926	Servicio que ofrece a las personas reconocidas en situación de dependencia, un conjunto de atenciones de apoyo en su domicilio, realizadas por personal con cualificación profesional adecuada.	Reduce las desigualdades provocadas por la brecha de género al permitir que la mujer pueda acceder al servicio con independencia de su situación económica, a la vez que favorece su autonomía e integración en su medio social.
<b>Teleasistencia</b>	2.108	Es un servicio de comunicación permanente que permite a la persona usuaria pedir ayuda en situaciones de emergencia desde el domicilio. Promueve la permanencia	Reduce las desigualdades provocadas por la brecha de género al permitir que la mujer pueda acceder al servicio con independencia de su situación económica, a la vez que favorece su

		en el entorno habitual de la persona en situación de dependencia que vive sola o pasa sola gran parte del día y de forma específica asegurar una atención ante situaciones de emergencia.	autonomía e integración en su medio social. Facilita el acceso al mercado de trabajo de la persona cuidadora, rol asociado con mayor frecuencia a la mujer, que conviva con la persona dependiente.
--	--	---	---

## 2. Incidencia sobre los roles y estereotipos

- El programa 231 B favorece una mayor igualdad entre la mujer y el hombre en la medida en que las prestaciones reconocidas facilitan el acceso de la mujer en edad laboral al mercado de trabajo ya que el rol tradicionalmente asignado de “cuidadora”, tanto de personas menores de edad como de mayores y/o personas en situación de dependencia, puede ser atendido por las prestaciones facilitadas, favoreciendo la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la posibilidad de decisión y autonomía personal e individual de las mujeres.
- El acceso a las prestaciones sociales del programa por parte de mujeres y hombres es neutro, porque los requisitos de acceso son los mismos, si bien debido a factores vinculados a mayor longevidad de la mujer y a la brecha de género las prestaciones suponen una mejora de la situación de la mujer al no vincularse su abono a los recursos disponibles La brecha de género (salario y jubilación) es mayor en las mujeres jubiladas que en las mujeres trabajadoras.
- Según informe de Comisiones Obreras a nivel de España:

	Mujeres	Hombres	Variación M/H
Brecha salarial	20.052	25.993	-23%
Personas con p. jubilación	2.219.671	3.664.083	-39%
Pensión media	794,46	1.244,69	-36%

- El programa 231 B influye sobre las normas sociales y valores, origen de la desigualdad, al permitir a la mujer cuidadora poder disponer de servicios suficientes para que la persona de su familia directa, frecuentemente mujer en situación de dependencia, tenga los cuidados adecuados y los recursos necesarios. Esto facilita la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo.

## 3. Contribución a los objetivos de las políticas de igualdad

El programa de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a la Dependencia del ICASS contribuye a los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades y de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en cumplimiento de las disposiciones legales y, en concreto, de la Ley 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Este impacto deriva de la Ley 2/2007, de 27 de marzo, de derechos y servicios sociales, la cual tiene un impacto normativo positivo en el tema genérico de la igualdad de derechos y no discriminación.

No es posible establecer otros objetivos o indicadores que los de personas usuarias de los servicios sociales y, en concreto, de las prestaciones sociales ya que no existe limitación en cuanto a su acceso.

Los indicadores a establecer serían los siguientes:

Prestación	NºMujeres		NºHombres		Nºpersonas	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Prestación económica para los cuidados en el entorno familiar	7866	5439	5428	3780	13294	9219
Prestación económica vinculada al servicio	101	111	34	39	135	150
Servicios de atención residencial	3462	3569	1629	1680	5091	5249
Promoción y prevención	4550	4694	2449	2528	6999	7222
Centros de día	1142	1557	897	733	2039	2290
Ayuda a domicilio	951	1027	468	506	1419	1533
Teleasistencia	2107	2189	820	851	2927	3040

#### 2.4.5. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

- El programa 231 B tiene un impacto de género positivo por cuanto, como se ha indicado, favorece la disminución de la brecha de género de las mujeres mayores y en situación de dependencia por el acceso a los servicios y prestaciones económicos ofrecidos, con independencia de sus ingresos y su situación.
- Favorece la independencia de la mujer respecto del rol tradicionalmente asignado de “cuidadora”, facilitando con ello su integración en la vida laboral, social, cultural y sus propios valores, decisiones y autonomía personal.

Se considera que el programa de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a la Dependencia del ICASS tiene un impacto positivo, por cuanto enfrenta las desigualdades de género y se prevé que tenga capacidad de modificar roles y estereotipos de género.

## **2.5.PROGRAMA 231C: “ATENCIÓN A LA INFANCIA, ADOLESCENCIA Y FAMILIA DEL ICASS” DE LA CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES**

### **2.5.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO**

Es el programa 231C de la Subdirección de Infancia, Adolescencia y Familia, Instituto Cántabro de Servicios Sociales, Consejería de Empleo y Políticas Sociales.

Se aplican la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, el Código Civil, la Ley de Cantabria 8/2010, de 23 de diciembre, de garantía de derechos y atención a la infancia y la adolescencia, la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores.

Los objetivos son la protección de menores y el cumplimiento de medidas judiciales impuestas por los Juzgados de Menores.

Asimismo, el programa presupuestario incluye los Centros de Atención a la Primera Infancia (CAPI) que son centro socio-educativos de menores de 0 a 3 años; los Puntos de Encuentro Familiar de Torrelavega y Santander para atender el encuentro de menores con sus progenitores separados y distintos programas de lucha contra la pobreza infantil, tanto dirigidos a la población en general como a minorías étnicas y a personas inmigrantes.

### **2.5.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA**

La presencia cuantitativa de mujeres y varones en el sector de esta Ley corresponde a la situación general para la población menor de edad y mayor atendida conforme a sus principios, pues potencialmente toda persona puede ser objeto de protección.

Siendo los datos los siguientes para la Comunidad Autónoma de Cantabria a 1 de enero de 2022, Fuente INE: Sujetos potenciales de expedientes de protección:

	<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>
0 años	1.709	1.582
1 año	1.729	1.729
2 años	1.990	1.952
3 años	2.219	2.117
4 años	2.351	2.223
5 años	2.298	2.362
6 años	2.465	2.338
7 años	2.594	2.450
8 años	2.744	2.523
9 años	2.902	2.661
10 años	2.958	2.776
11 años	2.989	2.857
12 años	3.082	3.011

13 años	2.902	2.800
14 años	2.955	2.752
15 años	2.937	2.861
16 años	2.822	2.830
17 años	2.853	2.704
Total	46.657	44.528

Los casos de personas mayores de edad que son atendidos por el sistema de protección tras la mayoría de edad. Potencialmente son todas las personas, pero no todas ellas desean la atención. Por ello solo se toman en consideración las personas jóvenes que continúan en colaboración, dando el siguiente resultado:

	Varones	Mujeres
18 años	9	5
19 años	9	15
20 años	6	16
21 años	4	4
22 años	2	7
Total	30	47

Sujetos potenciales de expedientes de reforma:

	Varones	Mujeres
14 años	3.037	2.682
15 años	3.020	2.791
16 años	2.879	2.767
17 años	2.913	2.683
Total	11.849	10.923

Las personas mayores de 18 años que siguen con la ejecución de medidas judiciales son analizadas conjuntamente, toda vez que la edad relevante es la de la comisión del hecho, pudiéndose incluso imponer la medida una vez alcanzada la mayoría de edad.

No hay información cualitativa sobre roles y estereotipos de género en acceso a recursos, toda vez que siendo menores de edad, se da dependencia de personas adultas en materia de patria potestad o tutela.

### **2.5.3. IDENTIFICACIÓN DE LOS OBJETIVOS DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO DEL PROYECTO.**

El programa 231 C del ICASS cumple los mandatos y objetivos previstos en la Ley 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El programa 231 C responde a los principios establecidos en el artículo 140, “Igualdad en las políticas de juventud”, transmitiendo una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, que ofrezca otros modelos de referencia para la juventud cántabra

No hay normativa específica en materia de igualdad ni norma previa ni plan que incida en este aspecto si bien el contenido de las actuaciones del programa 231 C incide en neutralizar los factores de riesgo de exclusión y vulnerabilidad social que acompañan a la infancia, adolescencia y juventud.

No cabe establecer el acceso a estos recursos por parte de mujeres y hombres por tratarse de actuaciones que responden a medidas judiciales y de tutela efectiva, en unos casos, o a situaciones sobrevenidas con necesidad de apoyo (puntos de encuentro familiar) o a situaciones de pobreza.

El acceso a los centros socio-educativos de primera infancia (0-3 años) está regulado normativamente con puntuación a familias sin recursos y monoparentales, lo que supone una política de mayor igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, favoreciendo la integración laboral de la mujer.

#### 2.5.4. PREVISIÓN DE RESULTADOS

##### Resultados directos e indirectos del proyecto.

Como resultado del proyecto se prevé mayor igualdad de oportunidades en la medida en que los Centros de Primera Infancia permiten la conciliación de vida personal y familiar, y en ellos se valora la condición de familia monoparental y de víctima de violencia de género.

2.- Incidencia sobre los roles y estereotipos de género.

- Presencia cuantitativa y cualitativa de mujeres y hombres entre las potenciales personas beneficiarias del proyecto.
- Las personas beneficiarias del proyecto son todas las menores de Cantabria, por lo que la proporción de varones y mujeres es la de población en general.
- Acceso a los recursos por parte de hombres y mujeres.

En el acceso de los recursos por parte de varones y mujeres se observa que las mujeres son objeto de menores expedientes gestionados por la Subdirección de Infancia, Adolescencia y Familia en cuanto los expedientes derivados de medidas de protección a la infancia por tutela o decisiones judiciales.

Partiendo de datos a 31 de diciembre de 2021, los resultados son los siguientes:

Medidas	Varones	Mujeres	Total
ACOGIMIENTO FAMILIAR	2	0	2
EVALUACION	52	52	104
GUARDA	37	45	82
GUARDA PROVISIONAL	1	1	2
INGRESO FISCALIA	0	0	0
RIESGO	102	87	189
SEGUIMIENTO	14	11	25

<b>TUTELA ADMINISTRATIVA</b>	162	122	284
<b>MEDIDAS JUDICIALES</b>	269	49	318
<b>PUNTO DE ENCUENTRO JUDICIALES</b>	73	84	157
<b>PUNTO DE ENCUENTRO ADMINISTRATIVOS</b>	41	60	101

El acceso a las medidas judiciales claramente está sesgado en relación con los varones, pero siendo una cuestión de infracción de ley, no se considera que coadyuve a la igualdad variar las proporciones, que en todo caso no podría hacerse al ser la labor de la Administración ejecutar las medidas. El mayor número de guardas provisionales y tutelas administrativas se imputan a los problemas de conducta, más frecuentes en varones (tal y como indica el número de medidas judiciales), y a los Menores Extranjeros No Acompañados, en su totalidad varones. No se conoce ningún caso de Menor Extranjera No Acompañada que no haya tenido atención, por lo que no hay necesidad de promover medidas al respecto. En el Punto de Encuentro Familiar sí hay una mayor atención a mujeres que a varones en expedientes de protección, siendo idéntico el número de casos en expedientes judiciales. No se puede incidir al respecto, al ser la labor de ejecución de medidas judiciales.

A efectos de participación de mujeres y varones en los procesos de toma de decisiones relacionados con el ámbito que pretende regular el proyecto o plan, las decisiones son tomadas de una forma que se considera equilibrada. El máximo órgano, la Dirección del Instituto Cántabro de Servicios Sociales, es desempeñado por mujer. En el Comité de Tutela Presidente y Vicepresidente son varones, y de las cinco vocalías tres son mujeres y dos varones; la secretaría es desempeñada hasta el momento siempre por mujer. Las cuatro Direcciones de los Centros Territoriales son ejercidas por mujeres, al igual que las cinco Direcciones de los Centros de Atención a la Primera Infancia. En todo caso, los cargos deben ser nombrados por los principios de igualdad, mérito y capacidad y el proyecto de presupuestos poco puede incidir en ello.

### **Contribución a los objetivos de las políticas de igualdad**

El programa de Infancia, Adolescencia y Familia contribuye a los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades y de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en cumplimiento de las disposiciones legales y, en concreto, de la Ley 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Este impacto deriva de la Ley 2/2007, de 27 de marzo, de derechos y servicios sociales la cual tiene un impacto normativo positivo en el tema genérico de la igualdad de derechos y no discriminación.

No es posible establecer otros objetivos o indicadores que los de personas usuarias de los servicios sociales y, en concreto, de las prestaciones sociales ya que no existe posibilidad de intervención en las medidas de protección a la infancia, tutela y medidas judiciales, así como en los puntos de encuentro familiar.

En relación con los Centros de Atención a la Infancia existe una normativa que, como se ha indicado, favorece el acceso de menores procedentes de familias con menos ingresos, familias monoparentales y familias con empleo.

Las desigualdades solo pueden ser combatidas de forma indirecta, a través de los programas educativos con menores con quien se interviene.

### **2.5.5. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO**

El programa 231 C de Infancia, Adolescencia y Familia tiene varios componentes cuyo impacto de género tiene una medición distinta.

En relación con las medidas de protección de la infancia, tutela y medidas judiciales, el impacto es neutro porque no empeora ni modifica las relaciones de género, pero también porque se trata de medidas adoptadas por terceras instituciones competentes en la materia y con trascendencia de orden público.

Respecto de los Puntos de Encuentro Familiar cabe indicar que se trata de un impacto positivo sensible ya que facilita que la mujer madre entregue al menor en el régimen de visitas en un lugar neutro y custodiado por terceros, evitando así posibles situaciones de violencia de género.

Respecto de los Centros de Atención a la Primera Infancia y Familia, el impacto es positivo sensible ya que facilita el acceso al mercado de trabajo de la mujer madre y de la mujer madre monoparental, pero que se limita a un impacto similar al que puede tener la escolarización de menores de 0 a 3 años en cuanto a los roles y estereotipos de mujer y hombre.



## **2.6. PROGRAMA 232B: “FOMENTO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES” DE LA CONSEJERÍA DE UNIVERSIDADES, IGUALDAD, CULTURA Y DEPORTE**

### **2.6.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROGRAMA**

- Denominación del proyecto: 232 B: *“Fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”*.
- Dirección general, secretaría general consejería que lo promueve: Dirección General de Igualdad y Mujer de la Consejería de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte.
- Normas y/o planes relacionados con el proyecto que permitan identificar los antecedentes y contextualizar el proyecto:

La Comisión para la integración de la perspectiva de género en los presupuestos, aprobó los programas presupuestarios del ejercicio 2023 que deben incorporar el informe del 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. Entre los mismos, ha sido seleccionado el programa 232 B: *“Fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”* de la Dirección General de Igualdad y Mujer de la Consejería de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte.

El análisis del impacto por razón de género se lleva a cabo en virtud de las previsiones contenidas el artículo 23 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, que regula la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como la Orden HAC/17/2022, de 21 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 2023. A este respecto, se procede a la emisión del informe de evaluación, conforme a lo dispuesto en el Decreto 8/2021, de 28 de enero, por el que se aprueba el contenido y las directrices procedimentales para su elaboración.

El informe de evaluación del impacto de género debe ser considerado como una herramienta concebida para promover la integración de los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades y la perspectiva de género en toda la legislación. Persiguen el objetivo de informar y analizar la situación existente que permite trabajar en favor de una igualdad de oportunidades real y efectiva entre mujeres y hombres, garantizando que todos los proyectos normativos sean resultado de un proceso de toma de decisiones que cuenten con un mayor nivel de información sobre la realidad social, desde una perspectiva de género, facilitando de esta forma el trabajo de los poderes públicos a favor de la igualdad.

El presente informe persigue analizar el impacto que el programa presupuestario 232B produce en materia de género. El informe mencionado ha sido elaborado por la Dirección General de Igualdad y Mujer de la Consejería de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte, dirección general competente para la ejecución del programa presupuestario analizado.

El apartado tercero del artículo 7 de la Ley 2/2019, de 7 de marzo, prevé entre las funciones de la Dirección General de Igualdad y Mujer, las siguientes:

- a) Impulso de actuaciones ejecutivas de esta ley.

b) Coordinación e impulso de la incorporación de la perspectiva de género y la transversalidad de género en las políticas públicas.

c) Apoyo y coordinación de las políticas y acciones en materia de igualdad de género que deben desarrollar las diversas Consejerías en cumplimiento de lo indicado en esta ley y en la normativa estatal.

d) Apoyo en la planificación y elaboración de normas y directrices generales en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

e) Apoyo a la adecuación y creación de estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género en su actividad administrativa.

f) Promoción del empoderamiento personal, social y colectivo de las mujeres, e impulso y fortalecimiento del movimiento asociativo de mujeres, favoreciendo sus actividades y su participación y colaboración en el ámbito público.

g) Realización de actividades de sensibilización y formación sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres, y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.

h) Investigación y detección de situaciones de discriminación por razón de sexo, adopción de medidas para su erradicación y tramitación de los procedimientos sancionadores correspondientes.

i) Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres desde la perspectiva de género.

j) Asistencia técnica especializada en materia de igualdad entre mujeres y hombres a las diferentes Consejerías, así como al resto de las Administraciones públicas de Cantabria y al resto de los poderes públicos, y a todas las personas físicas y jurídicas.

k) Apoyo y coordinación de las actuaciones de entidades públicas y privadas en materia de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

l) Establecimiento de las relaciones y cauces de participación y colaboración con asociaciones, con la iniciativa privada y con organismos e instituciones de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como de otras Comunidades Autónomas, del Estado y del ámbito internacional.

m) Evaluación continuada de las políticas de igualdad de género y de la incorporación de la perspectiva de género en el conjunto de las actuaciones de la Administración de la Comunidad Autónoma, sector público institucional y del grado de cumplimiento de la presente ley.

n) Desarrollar programas que fomenten la autonomía personal y económica de las mujeres e impulsar el empleo femenino.

ñ) Cualquier otra función incluida en la presente ley o que le sea encomendada en el ámbito de su competencia.

El desarrollo de estas actuaciones requiere de dotación presupuestaria, que se materializa en el programa 232 B, que a su vez se divide en las siguientes partidas.

03.07.232B.1 GASTOS DE PERSONAL

03.07.232B.2 GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS.

03.07.232B.4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES

03.07.232B.6 INVERSIONES REALES

03.07.232B.6 TRANSFERENCIAS DE CAPITAL.

El importe del programa presupuestario analizado, según el presupuesto del ejercicio anterior, ascendía a un total de 3.519.974€.

- Exposición de los objetivos generales del proyecto:

El programa tiene como principal objetivo promover las condiciones necesarias para que se produzca la igualdad real y efectiva de las mujeres y los hombres en Cantabria, algo que se conseguirá con el desarrollo de los siguientes objetivos específicos:

- Fomentar la participación de las mujeres en la vida política, cultura, económica y social.
- Impulsar y desarrollar políticas activas dirigidas a la corresponsabilidad y en consonancia al desarrollo de la vida laboral de las mujeres
- Estudiar, investigar y detectar las situaciones de discriminación existentes en la actualidad, obteniendo los datos necesarios para poder tanto concienciar a la sociedad como ejecutar políticas públicas que eliminen las mencionadas desigualdades.
- Promover la formación en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Impulsar el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad, garantizando que las entidades locales cuenten con su propio plan de igualdad.
- Asistir a las mujeres en situación de necesidad o pertenecientes a colectivos vulnerables.
- Promover el asociacionismo entre mujeres, creando grupos de relación y apoyo que luchen contra la discriminación todavía existente en la sociedad.

En su caso, exposición de los objetivos específicamente dirigidos a promover la igualdad entre mujeres y hombres: este apartado es coincidente con el anterior ya que todas las actuaciones de la Dirección General de Igualdad y Mujer, en el ejercicio de sus competencias están destinadas a este ámbito y la aplicación del presupuesto tiene una incidencia directa en materia de igualdad.

## 2.6.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA

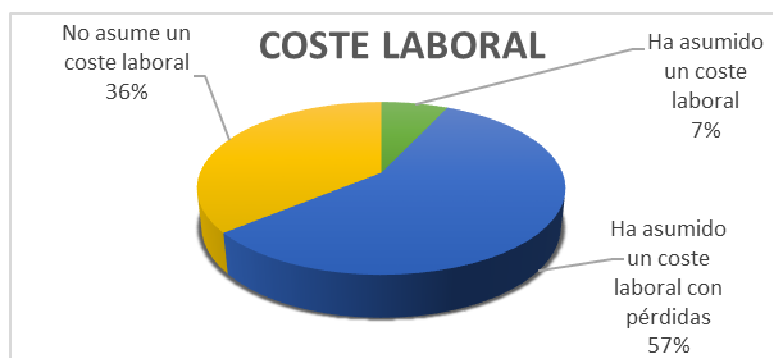
El programa presupuestario afecta a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, por lo que es necesario analizar la situación existente en la actualidad, de manera que las personas encargadas de gestionar estos programas conozcan el punto de partida en el que se encuentra la mujer tomando conciencia de la importancia del desarrollo de políticas públicas encaminadas a la supresión de las brechas de género.

Por tanto, es necesario analizar la situación de partida distinguiendo los indicadores de desigualdad existentes:

- COSTE DEL NACIMIENTO O ADOPCIÓN.

Empezaremos analizando el coste real que a las mujeres les supone el nacimiento o adopción. La encuesta de [El coste de la conciliación](#)<sup>1</sup>, organizada por el Club de Malasmadres y la asociación Yo No Renuncio, publicó en marzo de 2022, un estudio que mide por primera vez, el peso del reparto de los cuidados en la crianza en tres términos: económicos, emocionales y personales.

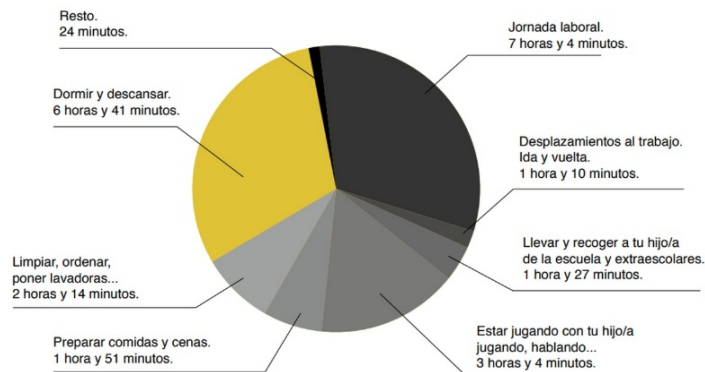
La conclusión principal es que el 64% de las mujeres con hijos e hijas ha asumido algún coste laboral, ya sea reduciendo su jornada, cogiendo excedencia, rechazando empleos por sus horarios o abandonando el mercado laboral. Y el 57% de ellas ha asumido esta pérdida de ingresos para poder ejercer el trabajo doméstico familiar.



La doble jornada laboral, en el mercado del trabajo y en la esfera doméstica, tiene también un coste emocional y personal para las madres, y el 64% declara que llega cansada todos los días a su trabajo. De los resultados obtenidos se desprende que no existe una corresponsabilidad real en el cuidado de los hijos e hijas. Un problema que, además, se ha visto acentuado por la pandemia, según afirman. Por ejemplo, (y siempre según la encuesta) el 65% de las madres tiene menos de una hora al día para sí misma. De esta forma, las mujeres dividen las 24 horas de la jornada en las siguientes actividades:

<sup>1</sup> <https://elcostedelaconciliacion.com/wp-content/uploads/2022/03/El-coste-de-la-conciliacion-2022.pdf>

## ¿CUÁNTAS HORAS DEDICAS A CADA ACTIVIDAD? Promedio de tiempo.



—EL COSTE DE LA CONCILIACIÓN—

BASE: MUJERES CON HIJOS/AS Y CON EMPLEO

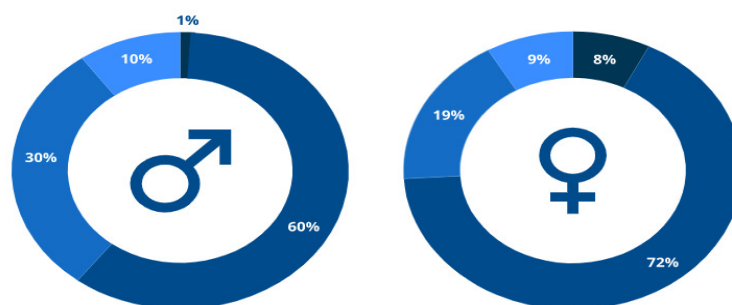
YO RENUNCIO del CLUB DE MALASMADRES  
ASOCIACIÓN POR LA GENERACIÓN

\*FUENTE: [El coste de la conciliación](#)

En el mismo sentido, el Instituto de la Mujer en su estudio titulado [La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19](#), destaca que en el ámbito privado, las mujeres asumen la mayor parte del trabajo doméstico y alrededor del 70% de las tareas de cuidados. En base a lo anterior, es importante plasmar las gráficas que el [informe RAISIN](#), muestra a la ciudadanía.

### ¿Hasta qué punto fue difícil conciliar para las familias en 2020?

■ Imposible ■ Muy difícil ■ Ni facil ni difícil ■ Muy fácil



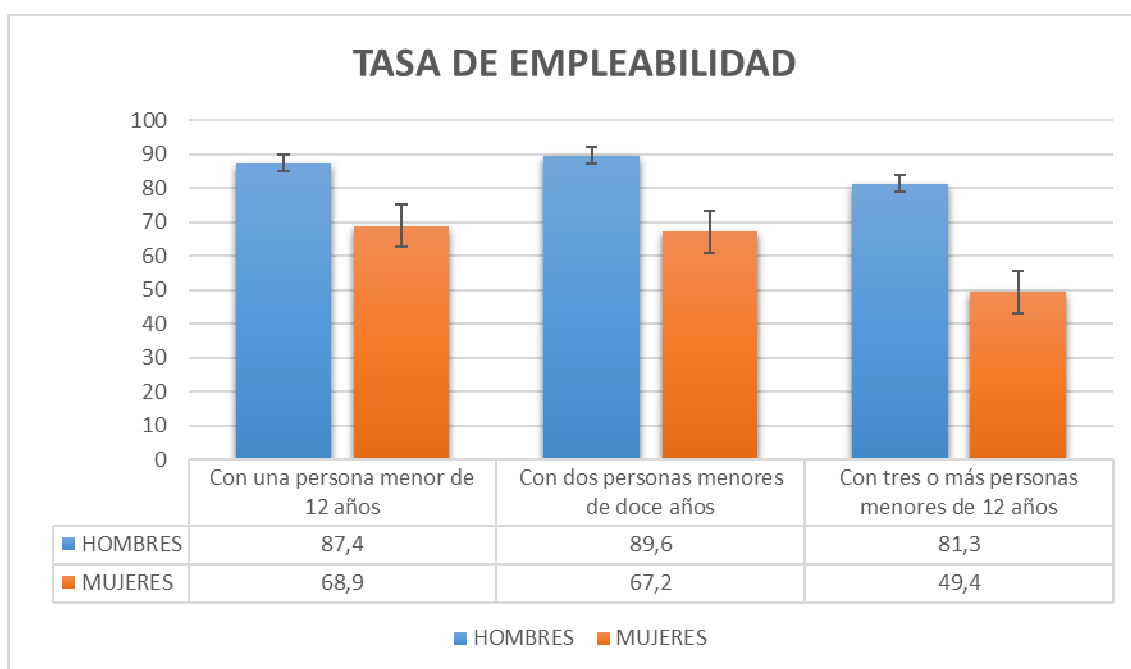
### Tasa de empleo

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Hombres con hijos	77.8%	80.0%	82.8%	84.3%	86.6%	86.7%	84.0%
Hombres sin hijos	67.4%	70.7%	72.1%	74.6%	75.4%	77.6%	73.7%
Mujeres con hijos	60.2%	62.1%	63.5%	65.8%	67.1%	68.1%	66.0%
Mujeres sin hijos	68.4%	69.2%	72.5%	73.1%	74.1%	75.7%	70.6%

\*FUENTE: [informe RAISIN](#)

Otro de los factores que debe ser analizado para conocer la situación real de las mujeres ante una nueva persona en su hogar, es la situación de empleabilidad, comparando la tasa de empleo de mujeres y hombres. El INE, [según los datos publicados](#), constata que, en España en el año 2020, la tasa de empleo de los hombres de 25 a 49 años sin hijos o hijas menores de 12 años era de 82,5%; en el caso de tener hijos o hijas de esa edad la tasa de empleo era más alta (87,8%). Con un menor de 12 años el valor de la tasa era de 87,4. El valor más alto en hombres se alcanza con dos menores de 12 años (89,6%). Con 3 hijos o más el valor de la tasa era 81,3%.

En el caso de las mujeres, a medida que se incrementa el número de hijos o hijas menores de 12 años, disminuye la tasa de empleo. Para las mujeres de 25 a 49 años sin hijos o hijas de esa edad la tasa de empleo en el año 2020 era de 72,1% y se reduce a 67,2% en el caso de tener menores de 12 años. Con un menor de 12 años, el valor de la tasa era de 68,9% y de 67,2% en el caso de dos menores de 12 años. Con tres o más el valor de la tasa era 49,4%.<sup>2</sup>



Según la información que proporcionó el módulo del año 2018 de la EPA sobre conciliación entre la vida familiar y la laboral, de las 17.326.900 personas de 18 a 64 años con algún hijo o alguna hija propio o de la pareja, el 28,1% abandonaron su trabajo en algún momento desde que dejaron sus estudios, por cuidado de menor. De esas personas, el 54,7% lo hicieron por un periodo inferior a seis meses y el 18,8% por un periodo entre seis meses a un año. El resto lo dejaron por un periodo mayor a un año.

<sup>2</sup>[https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925463094&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayot&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925463094&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayot&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888)

El 3,5 % de las personas con al menos un hijo o una hija (propio o de la pareja) que dejaron de trabajar en algún momento desde que terminaron los estudios, lo hizo por tomar una excedencia por cuidado de hijos o hijas.

Por sexo, el 86,9% de los hombres lo interrumpieron por un periodo de seis meses como máximo. En el caso de las mujeres los periodos de interrupción estuvieron más repartidos. Así, un 49,9% lo interrumpieron seis meses, un 20,9% entre seis meses y un año y un 9,4% entre un año y dos.

El porcentaje de mujeres que lo interrumpieron más de dos años fue del 17,7%, frente al 2,8% de los hombres.

En el caso de excedencia por cuidado de hijos o hijas, el porcentaje de mujeres que dejaron de trabajar fue mayor que el de hombres (3,6% frente a 2,9%), el mayor porcentaje se registró entre los 45 y 64 años (3,9%, frente a 3,3% de los 35 a 44 años y 2,7% de los 18 a 34 años).

Entre las personas de 18 a 64 años con al menos un hijo/a (propio o de la pareja) que han dejado de trabajar al menos un mes seguido para cuidado de hijos/as por permiso de maternidad/paternidad un 66,9% eran hombres y un 57,1% mujeres. Si la razón era una combinación de excedencia con permiso de maternidad/paternidad el porcentaje es de 13,5% de hombres y un 17,7% de mujeres.<sup>3</sup>

Sin perjuicio de los datos recabados anteriormente se ha analizado la situación en la que se encuentran las personas que tienen a dependientes a su cargo, dado que como puede constatarse el proyecto de decreto amplía la cuantía económica recibida en el caso de que se produzca el nacimiento o adopción de una persona con discapacidad. El INE destaca que, en el año 2020, un 46,9% de mujeres alega para trabajar a tiempo parcial como consecuencia del cuidado de personas dependientes el no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de hijos/as, un 5,0% alega el no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de personas adultas enfermas, discapacitadas o mayores y un 2,9% alega ambos motivos. El 50,1% de los hombres alega la razón de no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de hijos/as como principal motivo para trabajar a tiempo parcial y un 16,0% de hombres alega no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de personas adultas enfermas, discapacitadas o mayores.

Según grupos de edad, en el año 2020 el porcentaje más alto de mujeres y hombres que trabajan a tiempo parcial porque cuidan a personas dependientes corresponde al grupo de edad de 35 a 44 años con un 60,2% de mujeres y un 57,7% de hombres.

En relación con las personas paradas e inactivas porque cuidan a dependientes, los datos reflejan que, en el año 2020, el porcentaje más alto de mujeres paradas que han dejado el trabajo para cuidar a personas dependientes corresponde al grupo de edad de 35 a 44 años con un 26,6% y el porcentaje más alto de hombres parados que han dejado el trabajo para cuidar a personas dependientes corresponde al grupo de edad de 25 a 34 años con un 25,0%.

---

3

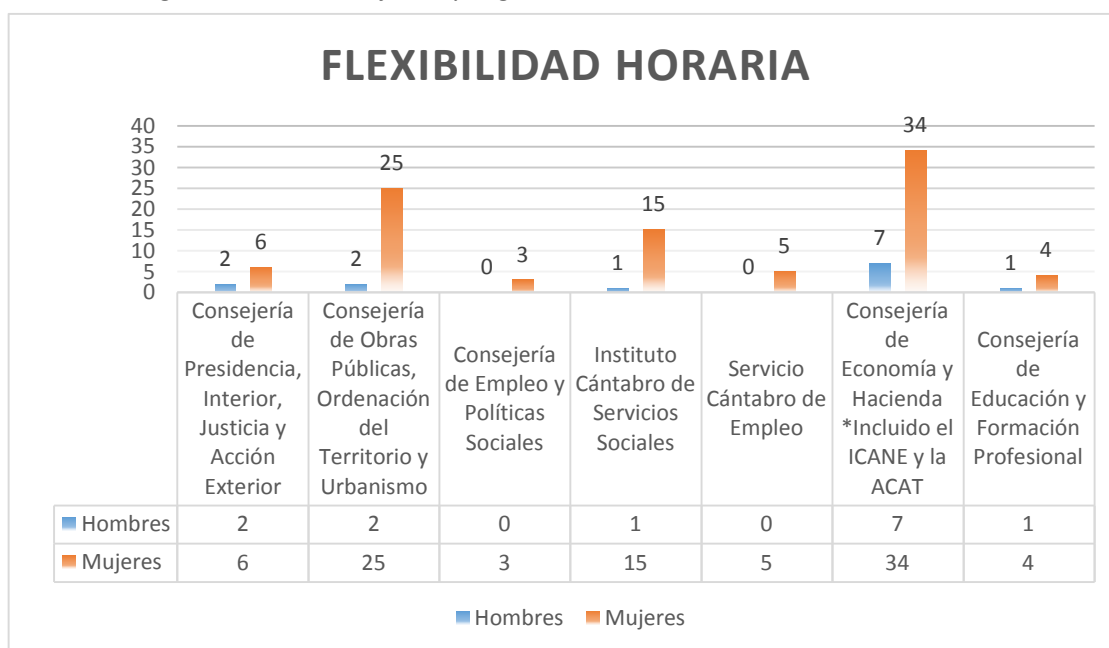
[https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925463094&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925463094&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888)

En cuanto a las personas inactivas, en el año 2020 el porcentaje más alto de mujeres y hombres que no buscan empleo porque cuidan a personas dependientes corresponde al grupo de edad de 35 a 44 años con un 31,4% de mujeres y un 30,0% de hombres.

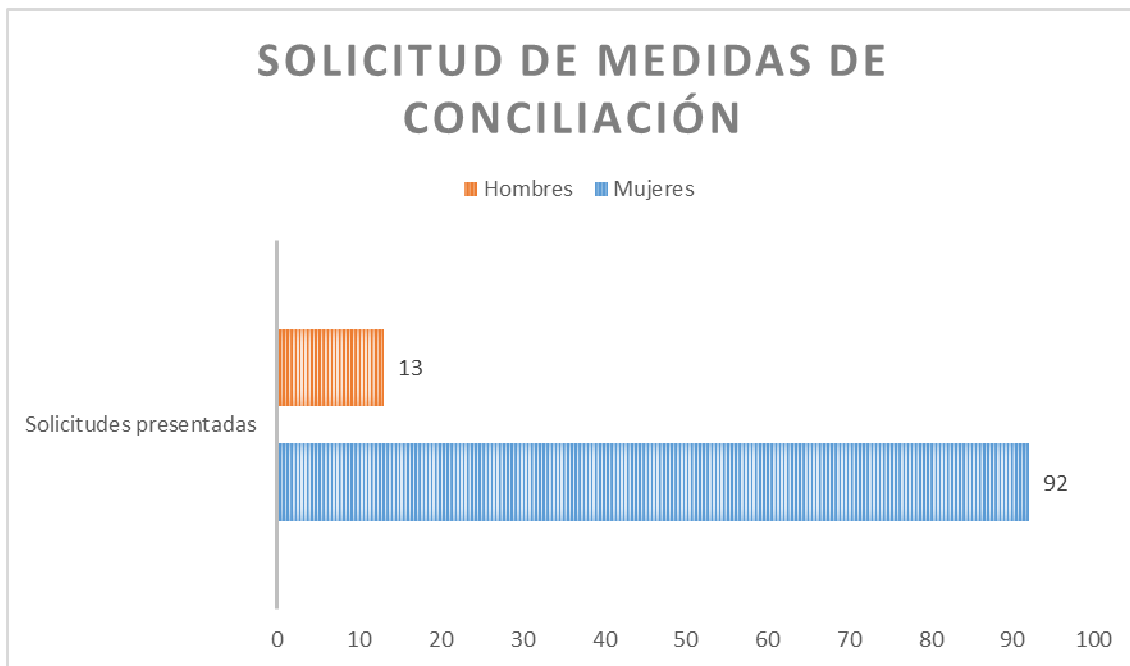
En el caso del Gobierno de Cantabria, los datos relativos a la conciliación facilitados por la Dirección General de Función Pública, a fecha 31 de diciembre de 2021, reflejan el desequilibrio existente entre mujeres y hombres, como puede constatarse en la tabla adjunta. El dato que merece la pena ser destacado es el relativo a la reducción de jornada por cuidado de menor de 12 años, así de 62 personas totales que solicitaron la medida, solo 2 eran hombres y 60 mujeres. A su vez, en relación con la excedencia para el cuidado de hijo o hija, frente a 5 solicitudes presentadas por mujeres, nos encontramos una solicitud presentada por un hombre.

MEDIDA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Reducción de jornada cuidado de hijo menor de 12 años	2	60	62
Reducción de jornada cuidado de familiares	1	7	8
Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave	1	1	2
Reducción de jornada por cuidado de familiar de primer grado	1	4	5
Excedencia por cuidado de hijo	1	5	6
Excedencia por cuidado de familiar hasta el segundo grado	1	2	3
Permiso de paternidad *	46	34	80
Permiso por acumulación de lactancia	18	12	30
Permiso por adopción o acogimiento internacional	0	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>71</b>	<b>126</b>	<b>197</b>

Por otro lado, a título de ejemplo se adjunta el siguiente gráfico que refleja el número de personas que se encontraban disfrutando de flexibilidad horaria, a fecha 31 de diciembre de 2021 en algunas de las consejerías y organismos de Cantabria:







Como puede constatarse del número total de personas tomadas como referencia para hacer la baremación, frente a 92 mujeres que solicitaron medidas de flexibilidad horaria, solo 13 hombres solicitaron esta conciliación, lo que supone un 87,62% del total.

#### **Educación.**

La desigualdad en materia educativa se refleja en los estudios elegidos por mujeres y hombres, con el objeto del desempeño de su vida laboral. De manera que los datos estadísticos reflejan que las mujeres dirigen sus estudios a todas aquellas salidas profesionales vinculadas a los cuidados, así como a la gestión, mientras que los estudios de carácter técnico se encuentran vinculados a los hombres.

El ICANE, en su estudio “Mujeres y Hombres desde la perspectiva de género. Cantabria 2021” detalla los datos que reflejan lo señalado, así podemos destacar que las mujeres se encuentran presentes en mayor porcentaje en el bachillerato de artes y en el de humanidades y ciencias sociales, 77% y 60,83% respectivamente, mientras que en el bachillerato de ciencias su presencia se reduce al 49%.

Esta tendencia se mantiene en el estudio de carreras universitarias, dado que la presencia femenina vuelve a ser superior en todas aquellas ramas de las ciencias sociales y jurídicas, artes y humanidades, así como salud, reduciéndose en las carreras científicas, ingeniería y arquitectura, que en términos globales reflejan un total de 99 mujeres frente a 270 hombres.

**Tabla 3.3.7: Número de estudiantes egresados por estudios y rama de enseñanza**

Estudios	Rama	Curso 2017-2018				Curso 2019-2020			
		Nº		BG (%)		Nº		BG (%)	
		M	H	M	H	M	H	M	H
Estudios de Grado y Ciclo	Ciencias Sociales y Jurídicas	512	221	69,85	30,15	513	286	64,21	35,79
	Ingeniería y Arquitectura	85	243	25,91	74,09	87	271	24,30	75,70
	Artes y Humanidades	30	25	54,55	45,45	30	24	55,56	44,44
	Ciencias de la Salud	239	176	57,59	42,41	244	170	58,94	41,06
	Ciencias	14	27	34,15	65,85	19	39	32,76	67,24
	<b>Total</b>	<b>880</b>	<b>692</b>	<b>55,98</b>	<b>44,02</b>	<b>893</b>	<b>790</b>	<b>53,06</b>	<b>46,94</b>
Estudios de Máster	Ciencias Sociales y Jurídicas	142	82	63,39	36,61	488	235	67,50	32,50
	Ingeniería y Arquitectura	70	145	32,56	67,44	112	194	36,60	63,40
	Artes y Humanidades	119	54	68,79	31,21	178	77	69,80	30,20
	Ciencias de la Salud	52	12	81,25	18,75	81	39	67,50	32,50
	Ciencias	6	7	46,15	53,85	6	28	17,65	82,35
	<b>Total</b>	<b>389</b>	<b>300</b>	<b>56,46</b>	<b>43,54</b>	<b>865</b>	<b>573</b>	<b>60,15</b>	<b>39,85</b>
Estudios de Doctorado	Ciencias Sociales y Jurídicas	..	..	..	..	3	2	60,00	40,00
	Ingeniería y Arquitectura	..	..	..	..	6	12	33,33	66,67
	Artes y Humanidades	..	..	..	..	1	7	12,50	87,50
	Ciencias de la Salud	..	..	..	..	9	5	64,29	35,71
	Ciencias	..	..	..	..	2	4	33,33	66,67
	<b>Total</b>	<b>..</b>	<b>..</b>	<b>..</b>	<b>..</b>	<b>21</b>	<b>30</b>	<b>41,18</b>	<b>58,82</b>

Fuente: ICANE a partir del Sistema Integrado de Información Universitaria (SIUI), Secretaría General de Universidades, Ministerio de Universidades.

La diferencia también se observa en los grados estudiados por el alumnado cántabro, dado que si se desglosa por categorías de nuevo se constata que la presencia de mujeres se reduce notablemente en determinados estudios como la electricidad y la electrónica; la fabricación mecánica; la informática y las comunicaciones; transporte y mantenimiento de vehículos; instalación y mantenimiento, así como en energía y agua, que en total muestran la existencia de 749 hombres y 145 mujeres, esto es 88,22% de hombres.

**Tabla 3.1.9: Alumnado matriculado en Ciclos Formativos en régimen general a distancia por curso y ciclo formativo**

Ciclo	Curso	Curso 2017-2018				Curso 2019-2020			
		Nº		BG (%)		Nº		BG (%)	
		M	H	M	H	M	H	M	H
Ciclo Formativo de FP Grado Medio (A distancia)	Administración y Gestión	74	21	77,89	22,11	74	17	81,32	18,68
	Agraria	56	71	44,09	55,91	35	47	42,68	57,32
	Electricidad y electrónica	4	55	6,78	93,22	6	61	8,96	91,04
	Fabricación mecánica	2	61	3,17	96,83	4	50	7,41	92,59
	Hostelería y Turismo	37	28	56,92	43,08	25	16	60,98	39,02
	Informática y Comunicaciones	10	41	19,61	80,39	11	33	25,00	75,00
	Sanidad	218	125	63,56	36,44	243	111	68,64	31,36
	Servicios Socioculturales y a la Comunidad	129	24	84,31	15,69	133	21	86,36	13,64
	Transporte y Mantenimiento de Vehículos	8	67	10,67	89,33	3	40	6,98	93,02
	<b>Total</b>	<b>538</b>	<b>493</b>	<b>52,18</b>	<b>47,82</b>	<b>534</b>	<b>396</b>	<b>57,42</b>	<b>42,58</b>
Ciclo Formativo de FP Grado Superior (A distancia)	Administración y Gestión	129	36	78,18	21,82	144	29	83,24	16,76
	Comercio y marketing	89	77	53,61	46,39	91	63	59,09	40,91
	Electricidad y electrónica	3	104	2,80	97,20	7	116	5,69	94,31
	Energía y Agua	15	50	23,08	76,92	19	46	29,23	70,77
	Hostelería y Turismo	25	26	49,02	50,98	58	52	52,73	47,27
	Industrias Alimentarias	87	47	64,93	35,07	68	33	67,33	32,67
	Informática y Comunicaciones	88	258	25,43	74,57	58	191	23,29	76,71
	Instalación y mantenimiento	15	113	11,72	88,28	13	124	9,49	90,51
	Sanidad	182	72	71,65	28,35	245	97	71,64	28,36
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	310	31	90,91	9,09	406	56	87,88	12,12	
	<b>Total</b>	<b>943</b>	<b>814</b>	<b>53,67</b>	<b>46,33</b>	<b>1.109</b>	<b>807</b>	<b>57,88</b>	<b>42,12</b>
	<b>Total</b>	<b>1.481</b>	<b>1.307</b>	<b>53,12</b>	<b>46,88</b>	<b>1.643</b>	<b>1.203</b>	<b>57,73</b>	<b>42,27</b>

Esta diferencia refleja el contexto socio cultural en el que nos encontramos, dado que mientras que los hombres se dedican a aspectos técnicos, estrechamente vinculados con salarios altos, las mujeres se mantienen en los cuidados o en la administración y gestión, lo

que a su vez es origen de otras desigualdades futuras como son las retributivas, profesionales e incluso familiares.

## **PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO LABORAL.**

Los datos recabados por el ICANE, en su estudio “Mujeres y Hombres desde la perspectiva de género en Cantabria 2021” reflejan que en cualquiera de las franjas de edad con excepción del tramo de 16 a 19 años, el número de mujeres que trabajan es inferior al de hombres, en términos porcentuales.

**Tabla 4.1.1: Tasa de actividad según grupo de edad**

Años	16 a 19 años		20 a 24 años		25 a 54 años		55 y más años		Total	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2014	5,06	4,87	39,43	51,21	79,72	91,43	18,94	28,69	50,25	63,10
2015	7,14	6,17	42,93	46,64	80,04	90,66	19,16	29,41	50,26	62,26
2016	7,73	7,25	45,66	46,82	80,56	91,94	20,45	28,25	50,66	61,93
2017	4,08	11,30	56,97	40,53	81,92	91,25	19,94	28,41	50,97	60,92
2018	10,92	9,39	45,14	34,10	78,14	91,39	21,71	30,01	49,24	60,76
2019	11,54	7,36	36,67	39,93	81,14	91,47	20,50	31,80	49,33	61,17
2020	7,93	6,33	35,30	46,94	79,82	88,90	22,01	30,66	48,74	59,23

Fuente: ICANE a partir de la explotación de microdatos de la Encuesta de Población Activa, INE.

A su vez, el número de mujeres que dedican su actividad a las labores del hogar es de 47.669 mujeres frente a 3.425 hombres, esto es el 93,3% del total.

**Tabla 4.1.6: Población inactiva según clase principal de inactividad y grupo de edad. Media anual**

Año	Clase principal de inactividad	16 a 24 años		25 a 34 años		35 a 44 años		45 a 54 años		> 54 años		Total	
		M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
2017	Estudiante	13.145	14.904	1.413	2.698	347	390	227	56	146	22	15.278	18.071
	Jubilado	0	0	0	0	48	94	30	82	29.484	55.170	29.562	55.346
	Labores del hogar	579	410	2.142	246	4.502	568	8.809	879	31.637	1.323	47.669	3.425
	Incapacitada/o	138	261	324	115	278	741	1.027	1.412	7.275	5.245	9.043	7.775
	Pensionista no jubilado	0	122	400	300	555	505	589	502	19.031	2.631	20.574	4.061
	Trabajo social no remunerado	69	0	0	0	0	0	0	0	0	22	69	22
	Otras situaciones	108	377	82	311	85	264	140	307	426	758	840	2.017
	NS/NC	0	141	690	283	246	469	217	591	104	863	1.257	2.347
<b>Total</b>	<b>14.039</b>	<b>16.215</b>	<b>5.052</b>	<b>3.953</b>	<b>6.062</b>	<b>3.030</b>	<b>11.039</b>	<b>3.831</b>	<b>88.101</b>	<b>66.034</b>	<b>124.292</b>	<b>93.064</b>	
2020	Estudiante	16.208	15.573	2.025	2.364	501	274	741	114	291	0	19.766	18.325
	Jubilado	0	0	0	0	0	0	23	272	30.095	56.881	30.119	57.153
	Labores del hogar	402	380	2.208	793	5.695	1.438	7.687	634	31.624	2.134	47.616	5.378
	Incapacitada/o	157	276	143	875	513	746	859	1.856	6.527	5.358	8.198	9.111
	Pensionista no jubilado	47	0	0	65	181	118	758	809	20.619	1.710	21.606	2.702
	Trabajo social no remunerado	0	35	0	0	0	0	0	40	0	0	0	75
	Otras situaciones	199	223	87	102	142	178	273	25	518	265	1.220	793
	NS/NC	377	762	692	865	325	764	987	846	324	980	2.706	4.217
<b>Total</b>	<b>17.390</b>	<b>17.248</b>	<b>5.155</b>	<b>5.062</b>	<b>7.357</b>	<b>3.518</b>	<b>11.329</b>	<b>4.596</b>	<b>89.999</b>	<b>67.328</b>	<b>131.230</b>	<b>97.753</b>	

Fuente: ICANE a partir de la explotación de microdatos de la Encuesta de Población Activa, INE.

Por otro lado, los datos recabados muestran que el porcentaje de hombres ocupados en sectores como la agricultura y pesca, construcción e industria y minería es superior al 70%, resultando un 73,92%, 89,98% y 80,87% respectivamente.

### **ESFERA PÚBLICA, PODER Y TOMA DE DECISIONES.**

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria se observa un desequilibrio en los puestos de responsabilidad.

<b>Puesto</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
<b>Alcaldías</b>	16	86
<b>Presidencia y Consejerías</b>	4	6
<b>Diputados/as del Parlamento de Cantabria</b>	15	20
<b>Diputados/as y Senadores/as por Cantabria en las Cortes Generales</b>	3	7

En relación con la participación en puestos directivos de la actividad socioeconómica de Cantabria, la brecha de género es llamativa.

<b>Puesto</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
Sindicatos	2	7
Asociaciones empresariales	15	109
Prensa diaria	0	2
Publicaciones periódicas no diarias	3	22
Corresponsales	2	7
Emisoras de radios y radios de municipios	5	14
Televisiones	0	2
Medios de comunicación digital	4	13
Otras asociaciones informativas	0	9

Esta diferencia también se constata en el ámbito deportivo.

Deportes	Mujeres		Deportes	Hombres	
	Nº	%		Nº	%
Surfing	2.765	13,92	Fútbol	14.236	24,98
Golf	1.985	9,99	Caza	5.913	10,37
Montaña y escalada	1.929	9,71	Golf	5.324	9,34
Balonmano	1.375	6,92	Montaña y escalada	3.782	6,64
Baloncesto	1.367	6,88	Surfing	3.456	6,06
Patinaje	1.140	5,74	Baloncesto	2.585	4,54
Atletismo	1.095	5,51	Ciclismo	2.496	4,38
Padel	962	4,84	Padel	2.114	3,71
Hípica	930	4,68	Balonmano	2.067	3,63
Fútbol	883	4,44	Atletismo	1.524	2,67
Karate	842	4,24	Karate	1.404	2,46
Natación	753	3,79	Bolos	1.291	2,27
Judo	378	1,90	Judo	984	1,73
Remo	370	1,86	Natación	765	1,34
Gimnasia	355	1,79	Actividades subacuáticas	717	1,26
Hockey	345	1,74	Remo	663	1,16
Tenis	251	1,26	Vela	649	1,14
Vela	208	1,05	Rugby	641	1,12
Salvamento y socorrismo	205	1,03	Automovilismo	542	0,95
Ciclismo	176	0,89	Tenis	487	0,85
Voleibol	150	0,76	Hockey	473	0,83
Espeleología	145	0,73	Tiro olímpico	471	0,83
Badminton	121	0,61	Ajedrez	394	0,69
Bolos	118	0,59	Salvamento y socorrismo	360	0,63
Rugby	116	0,58	Espeleología	354	0,62
Petanca	83	0,42	Pesca y casting	350	0,61
Taekwondo	83	0,42	Hípica	275	0,48
Piragüismo	81	0,41	Triatlón	250	0,44
Tiro con arco	65	0,33	Patinaje	229	0,40
Triatlón	64	0,32	Piragüismo	214	0,38

## Violencia contra la mujer<sup>4</sup>

En 2021, en Cantabria se han recibido 1.898 denuncias por violencia de género, lo que supone un 13,8% más que en 2020. Esto representa una media de 5 denuncias al día. En 2021, las víctimas extranjeras representaron el 21,2% del total de víctimas en Cantabria, y el 22,2% de las víctimas que se acogieron a dispensa (no declarar en contra de la persona acusada). Por lo tanto, en Cantabria la gran mayoría de las víctimas son de origen nacional. La tasa de víctimas de violencia de género por cada 10.000 mujeres en Cantabria para el año 2021 fue del 60,4%.

Las órdenes de protección y medidas incoadas en Cantabria en 2021 suponen cerca del 1% del total en España, que fueron 37.270. La media de medidas adoptadas en Cantabria se sitúa 6 puntos por debajo de la media nacional; esto es, del total de órdenes de protección y medidas solicitadas, el 64,3% fueron adoptadas y el 35,7% de ellas denegadas. En España, estos datos se encontraban en 70,4% y 29,2% respectivamente.

Según datos del balance de criminalidad, en 2021 se cometieron un total de 260 delitos relacionados con la violencia sexual en Cantabria. Un 6,54% de los delitos consistieron en la agresión sexual con penetración sobre la víctima.

Todas las políticas llevadas a cabo por la Dirección General de Igualdad y Mujer, en la ejecución presupuestaria, se encuentran encaminadas a la eliminación de todas las brechas señaladas, para lo que es importante una adecuada dotación presupuestaria. Esta dotación, se apoya en distintos textos normativos como son la Ley 2/2019, de 7 de marzo; La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo; La Ley 1/2004, de 1 de abril, y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de

<sup>4</sup> Datos obtenidos del informe anual en materia de violencia de género [2021](#).

diciembre que constituyen el marco jurídico que debe cumplir tanto la Dirección General de Igualdad y Mujer como el resto de Administraciones Públicas, empresas y particulares.

A su vez, esta dirección ha implementado en el tiempo distintas líneas de actuación dirigidas a la supresión de las desigualdades y a la reducción de las brechas existentes, destacando el Decreto 23/2015 de 23 de abril, por el que se establece y regula la concesión de subvenciones para el fomento de la natalidad mediante el apoyo a la maternidad por hijos nacidos o adoptados en Cantabria desde el 1 de enero de 2015; la Orden UIC/43/2021, de 3 de diciembre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a asociaciones de mujeres y otras organizaciones sin ánimo de lucro para el fomento de la igualdad; la Orden UMA/16/2018, de 10 de abril, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a municipios con más de 10.000 habitantes y mancomunidades de la Comunidad Autónoma de Cantabria, con el fin de impulsar Oficinas de Atención e Información a las Mujeres; la Orden UIC/5/2022, de 14 de febrero, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a municipios y mancomunidades de la Comunidad Autónoma de Cantabria, con el fin de impulsar la implantación de planes estratégicos para la promoción de la igualdad en el territorio o el Decreto 203/2019, de 17 de octubre, por el que se establecen y regulan subvenciones de concesión directa para el apoyo a mujeres víctimas de violencia de género en su proceso de normalización de la vida personal, familiar y social tras las situaciones de violencia.

A su vez, Cantabria participa junto con el Ministerio de Igualdad en el desarrollo de distintos programas que contribuyen a la supresión tanto de la brecha de corresponsabilidad, como la brecha de violencia de género, destacando así el Plan Corresponsables que es una nueva política pública residenciada en la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género del Ministerio de Igualdad que tiene por objeto iniciar el camino hacia la garantía del cuidado como un derecho en España desde la óptica de la igualdad entre mujeres y hombres, al amparo del artículo 44 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* y desde un enfoque de garantía de derechos universales, al margen de la condición laboral de las personas beneficiarias. A su vez, contamos con el Plan España te protege que tiene por objetivo extender y hacer accesible a todas las potenciales víctimas de todas las formas de violencia contra las mujeres los servicios de atención integral. Para ello, está dotado de un total de 153,4 millones de euros, lo que representa el 4,4% de la financiación total del componente 2.

Por todo lo anterior, el programa presupuestario 232B que se analiza cumple con los mandatos y objetivos previstos en la Ley 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

### **2.6.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS**

Teniendo en cuenta lo anterior, la aplicación del presupuesto tiene una incidencia directa en materia de igualdad.

Todas las políticas llevadas a cabo por la Dirección General de Igualdad y Mujer, en la ejecución presupuestaria, se encuentran encaminadas a la reducción y eliminación de todas las brechas señaladas anteriormente. Si bien es necesario indicar que la reducción de las mismas es un proceso a medio/largo plazo tal y como indican las previsiones de distintos

organismos que estiman que se podría llegar a la existencia de una igualdad real en 24 años, aunque la última previsión de la ONU, indicaba que dicha igualdad real, podría tardar 200 años en producirse.

Entre los resultados directos e indirectos que persigue este programa presupuestario se encuentran:

- Fomentar la participación de las mujeres en la vida política, cultura, económica y social.
- Impulsar y desarrollar políticas activas dirigidas a la corresponsabilidad y en consonancia al desarrollo de la vida laboral de las mujeres, a través del Plan Corresponsables. Con la puesta en marcha de este Plan se pretende: garantizar el cuidado como un derecho en España desde la óptica de la igualdad entre mujeres y hombres, facilitar la conciliación de las familias con hijas e hijos menores de hasta 16 años de edad mediante la creación de bolsas de cuidado profesional, crear empleo de calidad en el sector del cuidado de niñas y niños, dignificar el trabajo de cuidados mediante la certificación de la experiencia informal, así como mediante el establecimiento de atención psicosocial y apoyo a las personas cuidadoras y, sensibilizar en materia de corresponsabilidad de mujeres y hombres
- Estudiar, investigar y detectar las situaciones de discriminación existentes en la actualidad, obteniendo los datos necesarios para poder concienciar a la sociedad y ejecutar políticas públicas que eliminen las desigualdades mencionadas.
- Promover la formación en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como la concesión de subvenciones nominativas dirigidas a la prevención en violencia de género y el fomento de la investigación en materia de igualdad de género.
- Impulsar el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad, garantizando que las entidades locales cuenten con su propio plan de igualdad. Esto se consigue a través de la concesión de subvenciones a municipios y mancomunidades de la Comunidad Autónoma de Cantabria, con el fin de impulsar el diagnóstico y elaboración de planes estratégicos para la promoción de la igualdad en el territorio.
- Asistir a las mujeres en situación de necesidad o pertenecientes a colectivos vulnerables, para ello se cuentan con ayudas a víctimas de violencia de género, cumpliendo así con el Objetivo de desarrollo sostenible 5: igualdad de género: lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas, y más concretamente su meta 5.2: eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado.
- Promoción del empoderamiento personal, social y colectivo de las mujeres, e impulso y fortalecimiento del movimiento asociativo de mujeres, favoreciendo sus actividades y su participación y colaboración en el ámbito público, a través de la concesión de subvenciones nominativas a organismos públicos, entidades locales, asociaciones...
- Realización de actividades de sensibilización y formación sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres, y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.

La medición de las distintas brechas de género se realiza en Cantabria por diferentes organismos. De esta forma, la evolución de las distintas brechas de género se analizan de manera constante por parte de la Dirección General de Igualdad y Mujer para tener un conocimiento del mayor o menor éxito de las políticas de igualdad impulsadas por esta dirección que conllevarán asimismo una revisión del programa presupuestario.

A través de las actuaciones previstas en el programa presupuestario, se pretende asimismo tener incidencia sobre los roles y estereotipos de género, tal y como se ha mencionado en el diagnóstico de la situación de partida.

Entre las medidas que la Dirección General de Igualdad y Mujer ha puesto en marcha para enfrentar estas desigualdades de género se encuentra, entre otras, el Plan Corresponsables, una nueva política pública impulsada desde la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género del Ministerio de Igualdad que tiene por objeto iniciar el camino hacia la garantía del cuidado como un derecho en España desde la óptica de la igualdad entre mujeres y hombres, al amparo del artículo 44 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y desde un enfoque de garantía de derechos universales, al margen de la condición laboral de las personas beneficiarias.

La puesta en marcha de este plan tiene como finalidad favorecer la corresponsabilidad en las familias con niñas, niños y jóvenes de hasta 16 años inclusive, la creación de empleo de calidad en el sector de los cuidados y la realización de planes de formación en corresponsabilidad y cuidados destinados a los hombres.

Como conclusión, se prevé que los resultados derivados del programa presupuestario 232B de la Dirección General de Igualdad y Mujer contribuyan a la superación o modificación de las normas sociales o valores que repercuten en el origen y mantenimiento de las desigualdades entre mujeres y hombres, e incluso a una modificación de las estructuras que contribuyen a reducir las diferencias de género en la división sexual del trabajo, en la organización de la vida personal, laboral y familiar, en la organización sociopolítica o en el ejercicio de los derechos de ciudadanía y por ende en la reducción de las brechas de género existentes en Cantabria.

#### **2.6.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO**

Se considera por todo lo anteriormente explicado en el apartado 3 del presente informe “Previsión de resultados” que la valoración del impacto tiene un **sentido positivo**, ya que se prevé que este programa presupuestario disminuya las desigualdades de género y, por tanto, los resultados previstos van a contribuir al desarrollo de los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades.

Así mismo, el **grado del sentido positivo es transformador**, puesto que tiene como objetivo central enfrentar las desigualdades de género y contribuyan a evitar la discriminación y promover cambios transformadores en cuanto a las relaciones de género.



## **2.7.PROGRAMA 241N: “INTERMEDIACIÓN LABORAL Y ORIENTACIÓN PROFESIONAL” DE LA CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES**

PROGRAMA	241N INTERMEDIACIÓN LABORAL Y ORIENTACIÓN PROFESIONAL
Dotación económica	7.926.507,00
Proyectos a incluir	El total de la partida presupuestaria.
Consejería	Empleo y Políticas Sociales – Servicio Cántabro de Empleo

### **2.7.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO**

#### **1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO.**

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 (Lanzaderas de empleo, Cruz Roja).

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 sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.

De otro lado, dentro los programas 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.

## **2.7.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA**

### **2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA.**

#### **2.1 Descripción de información estadística**

A 31 de agosto de **2022** había en Cantabria 34.306 personas inscritas en el Servicio Cántabro de Empleo como demandantes de empleo no ocupadas, de las cuales 20.067 mujeres y 14.239 hombres.

La media de demandantes de empleo no ocupados/as durante los primeros ocho meses del año ha sido de 36.830, 21.402 mujeres (58,11%) y 15.428 hombres (41,89%), frente a las 43.496 personas, 24.693 mujeres (56,77%) y 18.803 hombres (43,23%) del año anterior. El desempleo se reduce en ambos sexos, pero el descenso es mayor entre los hombres que entre las mujeres.

Respecto a los contratos realizados, suman de enero a agosto de **2022** un total de 146.257, de los cuales:

- 38.983 indefinidos (26,65%, frente al 7,23% de un año antes); 18.982 con mujeres (48,69%, frente al 46,13% de un año antes).
- 107.274 contratos fueron temporales (73,35%, frente al 92,77% del año anterior); 51.908 con mujeres (48,39%, frente al 47,94% del año anterior).

En términos de afiliación a la Seguridad Social, de media durante el año 2021 el 62,81% de las personas asalariadas tenían un contrato indefinido, frente a un 27,40% que tenían un contrato temporal. El 9,79% mantenían una relación de servicio con las Administraciones Públicas de carácter funcional o estatutario de los servicios de salud.

Por sexo, en los hombres el 66,85 % tenían un contrato indefinido, frente a un 58,57% entre las mujeres.

Por el contrario, en los hombres el 26,46% tenían un contrato temporal, frente a un 28,38% entre las mujeres.

En cuanto a la ganancia media anual por trabajador/a, según sexo y tipo de contrato, según los últimos datos disponibles de la Encuesta anual de estructura salarial, correspondientes al año 2020:

- La ganancia media se situaba en 23.495,12 euros, 20.996,83 euros en mujeres y 25.804,13 euros en hombres.
- Si el contrato es indefinido, la ganancia media se situaba en 24.464,52 euros, 21.076,89 euros en mujeres y 27.601,63 euros en hombres.
- Si el contrato es temporal, la ganancia se situaba en 19.481,05 euros; no hay datos disponibles por sexo.

Los datos expuestos siguen constatando que los empleos que se generan siguen siendo más estables o de mayor duración y mejor remunerados entre los hombres que entre las mujeres, que siguen acaparando, por otro lado, 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 2021 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 (RAI), se desglosa en el siguiente cuadro:

OFICINA DE EMPLEO	VVG Atendidas		VVG QUE HAN EMPEZADO A TRABAJAR	VVG QUE HAN CAUSADO ALTA EN EL PROGRAMA RAI
	H	M		
SANTANDER I	0	105	40	58
SANTANDER II	0	36	16	33
CAMARGO	1	76	33	21
TORRELAVEGA	0	97	29	77
REINOSA	0	11	5	5
SAN VICENTE DE LA BARQUERA	0	20	6	16
CASTRO URDIALES	0	11	3	11
COLINDRES	0	66	36	39
<b>TOTAL CANTABRIA</b>	<b>1</b>	<b>409</b>	<b>168</b>	<b>260</b>

Estos datos representan un aumento respecto del año anterior, cuando se atendieron 409 mujeres víctimas de violencia de género, con 144 colocaciones y 225 altas en el programa RAI.

Por lo que se refiere, en concreto, a la población gitana, 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.

En el ejercicio 2021 la Fundación Secretariado Gitano ha sido beneficiaria de dos subvenciones nominativas cuyo objeto fue la realización de itinerarios integrados de inserción sociolaboral destinados a la población gitana en general y a las personas jóvenes gitanas en particular. El fin último de ambos consiste en mejorar la inclusión socio-laboral de personas pertenecientes a comunidades marginadas, tales como la población gitana, aumentando su presencia en el mercado laboral, la contratación y calidad de los puestos de trabajo, mejorando los niveles educativos, así como las competencias básicas, transversales y profesionales, con un enfoque integral e integrado.

Para la financiación de estas actuaciones el Servicio Cántabro de Empleo aportó las siguientes cantidades fijadas en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2021, con cargo a la aplicación 13.00.241N.485:

1. Itinerarios integrados de inclusión sociolaboral para la población gitana. Cofinanciado por el Fondo Social Europeo. Programa operativo de Inclusión Social y de la Economía Social: 22.550 € (POISES)
2. Itinerarios integrados de inserción sociolaboral para personas jóvenes gitanas. Cofinanciado por el Fondo Social Europeo. Programa Operativo de Empleo Juvenil: 11.900 € (POEJ)

En el siguiente cuadro se refleja el número de personas beneficiarias desagregadas por género, que han participado en el desarrollo de citados itinerarios.

Participantes	POEJ	POISES	TOTAL
Hombres	38	22	60
Mujeres	40	32	72
TOTAL	78	54	132

En total, se desarrollaron 4 tipos de acciones formativas: *Formatéate, Preparación de pedidos, Auxiliar de supermercado y Manejo de herramientas digitales.*

Se observa una mayor participación femenina (muy destacable dados los condicionantes culturales), tanto en el colectivo de jóvenes como en el general.

Por último, el Servicio Cántabro de Empleo, concedió en 2021 a la Cruz Roja Española, Comité Autonómico de Cantabria las siguientes subvenciones nominativas, dentro del Programa Operativo de Inclusión Social y de la Economía Social. Cofinanciado por el Fondo Social Europeo, para financiar los siguientes programas:

- a) Itinerarios integrales con personas de difícil inserción (Importe 4500€)
- b) Itinerarios integrales intensificados para personas de muy baja empleabilidad (11300€)  
Entre ambas líneas 200 personas en total, 130 mujeres y 70 hombres. 3 acciones formativas
- c) Reto social empresarial. (14200€; 104 personas, 71 mujeres, 33 hombres; 84 empresas)

Una vez más la mayor participación femenina en dichos programas (65% en el primer caso y 68% en el segundo), nos ofrece una cara positiva del acceso de las mujeres en situaciones marginales a los recursos de dinamización y apoyo.

## 2.2 Información cualitativa sobre roles y estereotipos de género

El colectivo destinatario de la partida presupuestaria y en general de los programas y servicios de orientación muestran una serie de características diferenciales entre mujeres y hombres.

Es preciso tener en cuenta que, en general, los roles desempeñados por las mujeres en relación a sus responsabilidades familiares pueden influir en su disponibilidad, motivación, dificultades, para su participación en programas y servicios de políticas activas de empleo, en el desarrollo de su itinerario de búsqueda de empleo, etc., por lo que se prioriza facilitar la participación de la usuaria adecuando a su situación personal y familiar el desarrollo de las distintas acciones.

Refuerzo de la usuaria a lo largo de todo el proceso de inserción laboral para evitar posibles descensos en su motivación como consecuencia de las dificultades que puede ir encontrando o de la escasa confianza en sus propias capacidades y competencias.

También son muy diferentes las necesidades particulares de asesoramiento y orientación de unos y otras en función de su situación personal, familiar, laboral y económica, en función de las cuales es necesario utilizar una modalidad de intervención u otra, así como ofrecer las adaptaciones necesarias. El hecho de que la mayoría de los servicios se ofrezcan en marcos individualizados, es altamente favorecedor de dichos ajustes y adaptaciones.

Así mismo, el uso de una modalidad de atención u otra puede facilitar o dificultar el acceso a un servicio, por lo que hay que tener muy en cuenta que las mujeres constituyen el grupo de población que habitualmente tiene más dificultades de movilidad y disponibilidad, debiendo facilitar así su acercamiento a los recursos.

Es importante mantener un contacto permanente con la usuaria, mediante seguimientos individualizados, mientras esta se encuentre inmersa en la realización del

programa o servicio, para tener un conocimiento amplio de la situación real de cada una en cada momento, de manera presencial en el caso de que no tenga problemas de asistencia a las tutorías, o telefónica u online sobre todo para aquellas que tienen problemas de disponibilidad y desplazamiento.

En la gestión de ofertas de empleo se tiene en cuenta, por ejemplo, el curriculum ciego y la gestión de ofertas con perspectiva de género, facilitando e impulsando el acceso diferencial de mujeres y hombres en los sectores en que unos y otras se encuentran subrepresentados.

### 2.3 Identificación de los objetivos de las políticas de igualdad en el ámbito del proyecto

El proyecto responde a la mayor parte de las medidas destinadas a promover la igualdad de género (Título III de la Ley 2/2019 de 7 de marzo), recogidas en el capítulo II “Trabajo y empleo en igualdad”, particularmente destacamos: medidas de acción positiva a favor de las mujeres en el ámbito laboral, atención a mujeres con especiales dificultades de inserción laboral (víctimas de violencia de género, migrantes y mujeres en riesgo de exclusión social), fomento del emprendimiento femenino (en particular en los programas de Lanzaderas de empleo y emprendimiento solidario), igualdad en los planes de formación y en los programas que integran itinerarios combinados de orientación y formación, y la obtención de datos desagregados con estadísticas e indicadores.

## **2.7.3. PREVISION DE RESULTADOS**

### **3. PREVISION DE RESULTADOS**

#### 3.1. Resultados directos e indirectos del proyecto.

*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 a entidades sin ánimo de lucro para la implantación de programas de integración socio-laboral de la población gitana
  - d) Subvenciones nominativas a Cruz Roja Española para la puesta en marcha de los proyectos “Itinerarios que suman para la inclusión activa: Itinerarios laborales que suman”, “Itinerarios que suman para la inclusión activa: Itinerarios laborales que suman MÁS”, “Reto social empresarial” y “Primeras oportunidades laborales con jóvenes”.

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

Se estima un impacto POSITIVO (se prevé que disminuya progresivamente las desigualdades de género y los resultados previstos van a contribuir al desarrollo de los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades), y a su vez se estima con un sentido POSITIVO (enfrentando las dificultades de género y modificando progresivamente roles y estereotipos de género)



### 3.2. Incidencia sobre los roles y estereotipos de género.

En los resultados del proyecto se estima un impacto positivo, entendido como una mejora en las condiciones laborales de las mujeres y su empleabilidad, con relación a la situación de partida inicial, gracias a su participación en los programas y servicios de la partida presupuestaria.

#### 3.2.2. Acceso a los recursos por parte de hombres y mujeres

La proximidad en la prestación de los recursos de los diferentes programas y servicios, así como las diferentes modalidades de prestación de servicios, hacen prever un impacto positivo y mejora en el acceso a los mismos.

### 3.3. Contribución a los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades y de promoción de la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito o contexto social en que se trate.

La valoración se estima positiva, pues contribuye directamente a alcanzar los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades y de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral de Cantabria.

## 2.7.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

### 4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

Valoración de los efectos del proyecto en relación con su contribución a la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres y al cumplimiento de las políticas de igualdad de oportunidades.

Valoración:

NEGATIVO	NEGATIVO	
	NEUTRO	
POSITIVO	TRASFORMADOR	
	POSITIVO	x
	SENSIBLE	

Se estima un impacto POSITIVO (se prevé que disminuya progresivamente las desigualdades de género y los resultados previstos van a contribuir al desarrollo de los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades), y a su vez se estima con un sentido POSITIVO (enfrentando las dificultades de género y modificando progresivamente roles y estereotipos de género)

## 2.7.5. FORMULACIÓN DE SUGERENCIAS

### 5. FORMULACIÓN DE SUGERENCIAS

Se proponen como sugerencias y medidas de mejora, la incorporación a las memorias de solicitud, y requisitos de participación en los diferentes subproyectos, así como las memorias finales de ejecución, de apartados relativos a “análisis y descripción del impacto de género”, por parte de entidades colaboradoras y entidades públicas y privadas, que faciliten la incorporación de dicha información, a este informe de impacto de género global de la partida presupuestaria.

## **2.8. PROGRAMA 261A: “ACTUACIONES EN MATERIA DE VIVIENDA” DE LA CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES**

### **2.8.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO**

Proyecto de Ley del Presupuesto para el Gobierno de Cantabria en la anualidad 2023. “Programa 261A. ACTUACIONES EN MATERIA DE VIVIENDA”. Dirección General de Vivienda

Este programa está dirigido fundamentalmente a financiar el Plan Autonómico de Vivienda, cuyo fin último es facilitar el disfrute por la ciudadanía de una vivienda asequible, mediante el fomento del alquiler y la rehabilitación urbana y rural.

Los principales objetivos del Plan de Vivienda para garantizar el derecho constitucional del disfrute de una vivienda digna y adecuada son los siguientes:

- Incentivar el alquiler como modo preferente de acceso a la vivienda.
- Mejorar la calidad del parque edificado de Cantabria mediante el fomento de la rehabilitación dirigida a su conservación, a la mejora de su eficiencia energética y de su accesibilidad universal.
- Impulsar el incremento del parque público de vivienda en alquiler, tanto público como privado con unos precios de alquiler limitados.
- Impulsar la movilización de la vivienda vacía para su destino al alquiler a un precio tasado.
- Fomento de la fijación de la población joven en el ámbito rural.
- Potenciar las relaciones de la política de vivienda con el tercer sector contribuyendo al disfrute de una vivienda digna y adecuada a las personas mayores, deudores hipotecarios y colectivos en riesgo de exclusión social.
- Reforzar la cooperación y coordinación interadministrativa y de los diferentes programas del Plan entre sí.
- Potenciar la coordinación con los agentes privados en el desarrollo de las políticas de vivienda.
- Contribuir a la reactivación del sector inmobiliario.

El Plan de Vivienda se divide en distintos ejes sobre los que impulsar las políticas de vivienda, estableciendo las medidas concretas a adoptar, cuantificándolas de acuerdo con las posibilidades financieras previstas, quedando recogidas en los siguientes ejes estratégicos:

- Eje 1.- Emergencia habitacional
- Eje 2.- Ayudas directas y subvenciones
- Eje 3.- Medidas fiscales
- Eje 4.- Ampliación del parque público de alquiler
- Eje 5.- Elaboración y adecuación de normativa
- Eje 6.- Estadística y lucha contra el fraude

Dentro de los seis ejes estratégicos del Plan destaca por su importancia cualitativa y cuantitativa el eje 2 que establece los distintos programas de ayudas, recogidos en el Presupuesto.

### 2.8.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA

En el programa 261A se destina el presupuesto principalmente para la concesión de ayudas a los ciudadanos y ciudadanas de Cantabria dirigidas a la rehabilitación de edificios y viviendas, ayudas al alquiler y ayudas habitacionales a colectivos vulnerables, así como la gestión de los alquileres sociales de las viviendas propiedad del Gobierno de Cantabria.

- Presencia cualitativa de mujeres y hombres en el sector objeto de regulación o planificación:

La presencia de mujeres entre las personas beneficiarias de las subvenciones es significativamente superior respecto a los hombres en el caso de ayudas al alquiler, las ayudas a colectivos vulnerables y en la obtención de alquileres sociales en viviendas del Parque Público de Vivienda.

Por el contrario, los porcentajes de mujeres/hombres de personas beneficiarias en el resto de ayudas (eficiencia energética, conservación y accesibilidad y compra de viviendas por jóvenes) es similar, debiendo tenerse en consideración que en estas ayudas un gran número de beneficiarias son comunidades de vecinos o entidades jurídicas.

- Acceso a los recursos por parte de hombres y mujeres

El número de personas beneficiarias hasta la fecha de cada ayuda segregados por sexos es el siguiente:

Línea ayudas	Mujeres	Hombres
Ayudas al alquiler de vivienda (2018-2021)	4.308	2.650
Ayudas colectivos vulnerables 2021-2022	112	45
Alquileres sociales	48	30

Uno de los motivos por los que se puede producir esta diferencia entre mujeres y hombres en las ayudas al alquiler puede deberse a que en estas ayudas se tiene en cuenta la renta como criterio esencial para la concesión de las ayudas. En este sentido la Encuesta de Condiciones de Vida del Instituto Nacional de Estadística (INE) señala que las mujeres tienen comparativamente menos renta media que los hombres.

Por otra parte, otro de los datos que puede explicar un mayor acceso de las mujeres a este tipo de ayudas es el relativo al desempleo. Entre las personas a las que van dirigidas estas ayudas se encuentran aquellas que se encuentran en situación de desempleo y no reciben prestación por esta situación. En este caso, debe señalarse que según la EPA del 2º trimestre de 2022 el desempleo en Cantabria es de 6,98 % en el caso de los hombres, alcanzando el 9,55 % en el caso de las mujeres.

Por último, las ayudas están especialmente dirigidas o priorizadas a grupos desfavorecidos, en los que se incluyen las afectadas por diferencias de género que van implícitas en la situación actual de nuestra sociedad. Los sectores preferentes de las ayudas relacionadas con la igualdad de género pueden citarse los siguientes:

- 1.- Familias numerosas.
- 2.- Jóvenes menores de treinta y cinco años, con hijos e hijas a su cargo.
- 3.- Unidades familiares monoparentales con hijos e hijas a su cargo.
- 4.- Víctimas acreditadas de violencia de género.
- 5.- Personas que hayan asumido la patria potestad, tutela o acogimiento familiar permanente del menor huérfano por violencia de género
- 6.- Unidades de convivencia en las que todas las personas integrantes, mayores de edad, se encuentren en situación de desempleo y hayan agotado las prestaciones correspondientes a tal situación.
- 7.- Personas afectadas por procesos de desahucio de su vivienda habitual.
- 8.- Personas especialmente vulnerables que ostenten dicha consideración por servicios sociales.

- **IDENTIFICACIÓN DE LOS OBJETIVOS DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO DEL PROYECTO**

El proyecto del programa 261A da cumplimiento a lo dispuesto en el art. 125 de la Ley 2/2019 de 7 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, integrando la perspectiva de género en las políticas y programas en materia de vivienda.

### **2.8.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS**

Por lo que se refiere a las líneas de ayudas al alquiler recogidas en el presupuesto para 2023 se prevé mantener como criterio esencial en el acceso de las ayudas la renta de las personas solicitantes. Como consecuencia seguirá siendo considerablemente mayor el número de mujeres que accedan a las ayudas al alquiler. Con ello se prevé reducir las desigualdades existentes en acceso al derecho a una vivienda digna entre mujeres y hombres, debidas entre otros motivos, a las diferencias de renta entre sexos, así como al considerable mayor desempleo femenino.

Especialmente relevante es la mención al Programa de ayuda a las víctimas de violencia de género, personas objeto de desahucio de su vivienda habitual, personas sin hogar y otras personas especialmente vulnerables. Este programa tiene como finalidad poner a disposición de las personas solicitantes que se encuentran en una situación de vulnerabilidad de una vivienda del Parque Público de Viviendas de Cantabria mediante un alquiler social adecuado a su renta. En el caso de que no sea posible ofrecer una vivienda la ayuda consistirá en una ayuda económica. Como se ha señalado en el apartado de diagnóstico de la situación, en el caso de alquileres sociales el 82,6 % de las arrendatarias son mujeres, bien víctimas de violencia de género o, bien, en situación de especial vulnerabilidad. Igualmente, en el caso de las ayudas económicas el 71 % de las beneficiarias son mujeres que se encuentran en alguna de estas situaciones.

Puesto que los criterios para la adjudicación de las viviendas del Parque Público de Viviendas, así como para la concesión de ayudas económicas, se mantendrán en el Presupuesto del año 2023 estas ayudas van a contribuir positivamente a la reducción de las

desigualdades existentes entre mujeres y hombres para el acceso a una vivienda digna y asequible.

Por último, merece mencionarse que estas ayudas van a contribuir a mejorar la situación de vulnerabilidad social que afecta a las mujeres en las que se da la doble situación de mujeres y extranjeras, que les dificulta especialmente el acceso a una vivienda en alquiler. Un alto porcentaje de las ayudas destinadas a colectivos vulnerables son concedidas a personas migrantes que, debido a los bajos ingresos y a las dificultades de empleabilidad, ven muy limitadas sus posibilidades de acceder a la vivienda.

El proyecto de Presupuesto del programa 261A de la Dirección General de Vivienda contribuye a los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades y de promoción de la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la vivienda. En particular, da cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 125 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Este artículo prescribe que:

*“1. Las Administraciones públicas de Cantabria integrarán la perspectiva de género en sus **políticas y programas en materia de vivienda**, ordenación del territorio, urbanismo y transporte, considerando las distintas necesidades de mujeres y hombres.*

*2. Asimismo, fomentarán, a través de los oportunos mecanismos e instrumentos, una mayor participación ciudadana, y en especial de las mujeres, en el diseño y ejecución de las citadas políticas y programas.*

*3. Las **políticas públicas de vivienda**, ordenación del territorio, urbanismo y transporte favorecerán la creación de espacios y territorios socialmente cohesionados e igualitarios, y facilitarán el trabajo doméstico y la prestación de cuidados, la seguridad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

*4. Las Administraciones públicas de Cantabria fomentarán el conocimiento y el estudio sobre las diferentes necesidades e intereses de mujeres y hombres en cuanto a la movilidad y la utilización de espacios, infraestructuras y servicios relacionados con las **políticas de vivienda**, transporte y urbanismo, mejorando la disponibilidad de datos estadísticos desagregados por sexos e indicadores de género en estos sectores (...).”*

#### **2.8.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO**

La valoración del impacto de género que se prevé es positiva pues van a seguir disminuyendo progresivamente las desigualdades de género contribuyendo al desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades. Prácticamente la totalidad de los programas son herramientas que despliegan efectos positivos sobre la igualdad de género pues despliegan sus efectos sobre un número alto de personas. Se observa con los datos segregados por sexo y personas beneficiarias. Mención especial merece las ayudas a mujeres víctimas de violencia.

El grado del sentido positivo se prevé también positivo pues el proyecto de presupuestos tiene capacidad de modificar roles y estereotipos de género, especialmente los programas de ayudas a personas y colectivos vulnerables, ayudas al alquiler y ayudas a la rehabilitación.

### **2.8.5. FORMULACIÓN DE SUGERENCIAS**

Como recomendación se propone implementar mecanismos de coordinación con empleo y políticas sociales para reforzar el acompañamiento sociolaboral de colectivos vulnerables a través de una comisión interdepartamental para hacer seguimiento y evaluación de las actuaciones.

## **2.9.PROGRAMA 261N: “ACTUACIONES EN MATERIA DE URBANISMO Y ARQUITECTURA” DE LA CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS, ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y URBANISMO**

### **2.9.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO**

<b>Denominación proyecto</b>	<b>ACTUACIONES EN MATERIA DE URBANISMO Y ARQUITECTURA</b>
<b>Dirección General</b>	<b>URBANISMO Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO</b>
<b>Programa</b>	<b>261N ACTUACIONES EN MATERIA DE URBANISMO Y ARQUITECTURA</b>

#### **OBJETIVOS GENERALES**

Dentro de las competencias propias de la Dirección General de Urbanismo y Ordenación del Territorio se incardinan, entre otras, las referidas a la definición y programación de la política de ordenación urbana; la supervisión, tutela y fomento del planeamiento y de la actividad urbanística en el territorio de la comunidad autónoma, el seguimiento y control de la correcta ejecución de todo tipo de viviendas y las condiciones mínimas de habitabilidad; la promoción y calidad de la edificación y de la arquitectura. Para la efectiva plasmación de las competencias atribuidas a la dirección general se diseñan y consignan en el presupuesto los créditos que constituyen la herramienta para que esas políticas vean la luz y se conviertan en una realidad que vaya más allá de una mera construcción teórica.

En este sentido constituye un objetivo de la dirección general alcanzar una visión más transversal de la arquitectura y el urbanismo, rompiendo con lo que ha sido la tendencia hasta nuestros días. Para ello debe repararse en el papel que juega el colectivo femenino, el cual representa la mitad de la población mundial y al que a lo largo de nuestra historia no se ha considerado en la práctica ni en la teoría arquitectónica y urbanística.

Para avanzar en la consecución de una sociedad más justa debemos realizar un análisis social, cultural y espacial en los que la consideración del género sea un elemento a tener en cuenta.

Precisamente el objetivo a alcanzar en materia de igualdad de género en el área del urbanismo y la arquitectura es en primer término esclarecer las implicaciones transversales de ambos conceptos con el género y ver como la puesta en práctica de conceptos que se vienen arrastrando a lo largo de los años condiciona culturalmente a los distintos grupos sociales.

En el camino para alcanzar un impacto positivo en materia de género debemos considerar los déficits y sesgos culturales que van en detrimento de un urbanismo y una arquitectura generadoras de un contexto de justicia social. Superar la división sexual del trabajo en el patriarcado y considerar que el espacio público (tradicionalmente masculino) y el espacio privado (tradicionalmente femenino) son de uso indistinto por hombres y mujeres y configurarlo y diseñarlo para satisfacer las necesidades de ambos sexos.



Debemos tener presente que el diseño y la construcción de los espacios debe realizarse partiendo del análisis del modo en el que se va a vivir dentro de ellos. La arquitectura es antes de nada la ordenación de espacios, y en esa ordenación debemos huir de la perpetuación de roles y desigualdades, entendiendo que culturalmente el espacio es susceptible de ser alterado y ordenado para generar contextos de igualdad. Y en el proceso de diseño de esa ordenación debemos ir más allá de los espacios privados, siempre más vinculados al mundo doméstico, debemos considerar que la reconversión social y espacial pasa ineludiblemente por la disolución de la división sexual del trabajo y la implicación de todas las personas, con independencia del género en las tareas de reproducción y cuidados, las cuales deben estar también presentes en el espacio público.

Solo incidiendo en la construcción del espacio desde una nueva mirada que contemple la diferencia podremos deconstruir las formas de desigualdad de tipo espacial.

### **2.9.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA**

A partir de la tercera ola del feminismo en la década de los noventa han sido relativamente numerosos los colectivos de mujeres que han ido tomando el relevo a corrientes anteriores que luchaban más tímidamente porque las iniciativas locales, nacionales e internacionales que continúan reclamando modernas corrientes hoy en día, generen una revisión de la metodología pedagógica de la teoría de la arquitectura, así como la incorporación e investigación de las percepciones de género en el urbanismo y la arquitectura y la igualdad efectiva en un intento de minimizar la mirada masculina imperante en estas áreas.

Muchas veces en materia urbanística, no es tanto que el diseño lo realicen hombres o mujeres, sino que, al proyectar la ordenación del espacio, o el modelo a implantar, las personas que proyectan o diseñan compartan un marco conceptual similar, adquirido en su educación y a través de la cultura de las organizaciones urbanísticas.

Debemos partir de que:

1. Las experiencias de hombres y mujeres en la ciudad son diferentes y se centran en relaciones de desigualdad.
2. El uso activo del espacio y del tiempo por parte de las mujeres a menudo produce cambios en la estructura social y espacial de la ciudad.
3. Los cambios estructurales pueden alterar las relaciones de género dentro de la ciudad.

Durante años ha sido los hombres quienes han diseñado la mayoría de espacios porque eran quienes ejercían mayoritariamente la profesión, generando modelos de trazado de uso masculino, universalizando como neutro ese modelo. Frente a ello el desafío de las ciudades es integrar a todas las personas.

La práctica urbanística consiste en tomar decisiones sobre localización de las actividades en el espacio, sobre la forma del espacio público, del espacio privado y de los edificios, sobre las características de los sistemas de transporte, así el urbanismo influye directamente en el acceso de las personas y grupos sociales a los lugares de empleo, los equipamientos y servicios, en la comodidad de uso de esos espacios y en la necesidad de

transporte para acceder a ellos, si bien las posibilidades de acceso y por tanto las oportunidades vitales no son iguales. Mujeres y hombres tienen distintas necesidades y aspiraciones en el espacio urbano y distintas posibilidades de acceder a los bienes y recursos de la ciudad, motivado fundamentalmente por la llamada división sexual del trabajo, por los diferentes papeles que ambos realizan en la esfera privada y en la pública, en el ámbito del trabajo reproductivo no remunerado y en el del trabajo productivo por cuya realización se percibe una compensación económica.

En España la población activa femenina crece rápidamente, dando como resultado la doble carga de trabajo que realizan las mujeres dentro y fuera del hogar, sin el correlativo incremento de la participación masculina en el ámbito del trabajo reproductivo, ni la correlativa creación de infraestructuras y servicios urbanos que contribuyan a reducir la carga de trabajo doméstico. De este modo las actuales directrices comunitarias en materia de igualdad de género incluyen, entre los objetivos relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar aspectos referentes a los servicios urbanos que pueden facilitar el desempeño de esas tareas, como por ejemplo el transporte, generando espacios urbanos que faciliten la realización del trabajo reproductivo.

La distinción convencional que hace el urbanismo entre lugares de residencia, de trabajo, de ocio, educación, salud o comercio, se vé de otra manera cuando miramos desde la perspectiva de género, ya que para las personas que tienen responsabilidades domésticas, todos esos lugares, además de ser equipamientos, comercios o viviendas, son lugares de trabajo. Ello implica reconocer los desplazamientos a esos lugares de equipamiento como viajes de trabajo, si bien el sistema de transporte está diseñado para facilitar los movimientos pendulares vivienda-empleo según el patrón masculino de trabajo en el sector productivo.

En las ciudades extensas contemporáneas, donde las actividades están separadas en el espacio como consecuencia de la práctica zonificadora que segrega los usos y segmentadas en el tiempo por los horarios comerciales y de atención al público, realizar todas las tareas vinculadas al trabajo reproductivo en un solo día puede convertirse en una carrera contra reloj, llegando a ser imposible en ocasiones, ya que dependerá de la posibilidad de cubrir las distancias entre lugares, con los medios de transporte existentes, asequibles en el tiempo disponible.

La cadena de tareas varía entre personas y también de un día a otro, varía para una misma persona también a lo largo de la vida porque los ciclos vitales son cada vez más diversos. La cadena será más complicada para las mujeres que trabajan y tienen niñas y niños de corta edad, que para aquellas que no tienen, o son ya independientes, pero en cualquier caso son diferentes y tienen más eslabones que las realizadas por los hombres, que estadísticamente hasta ahora no compaginan las tareas de la vida laboral con las de la vida familiar. Estadísticamente las mujeres que tienen un empleo remunerado y también tiene familia, hacen un uso del espacio urbano y del tiempo muy distinto del que hacen sus compañeros, porque éstos sólo trabajan fuera.

Si no existen los equipamientos necesarios para el cuidado de las personas dependientes, o un transporte público eficaz, las mujeres tendrán limitadas sus posibilidades de empleo remunerado, especialmente aquellas con poca capacidad económica y bajo nivel educativo. Si el espacio público que separa la vivienda de la estación de transporte público es inseguro, las mujeres, sobre todo las de más edad, verán seriamente restringida su libertad de

movimientos, especialmente al anochecer, y por tanto sus posibilidades de acceso a l empleo y al ocio.

La arquitectura y el urbanismo están atravesados de la misma contradicción metodológica que las ciencias humanas y sociales, por un lado tenemos la pretensión científica y técnica que domina los duros procesos de aprendizaje, el entrenamiento para resolver con éxito las dificultades de la construcción o el diseño de los espacios y por otro la necesaria consideración del modo en que se va vivir en esos espacios, no nos podemos limitar a los materiales y las formas, debemos ir más allá, para superar la mirada masculina que durante años ha hecho que fueran los hombres quienes diseñaran la mayoría de espacios porque eran quiénes ejercían mayoritariamente la profesión. Frente a ello el desafío de las ciudades es integrar a todas las personas.

### **2.9.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS**

Las consignaciones presupuestarias de la Dirección General en materia de urbanismo y arquitectura sin duda persiguen la inclusión de la perspectiva de género en las áreas de la planificación y del urbanismo, para consolidar el derecho a la ciudad para todas las personas, derecho ya recogido en la carta Mundial por el Derecho a la Ciudad de la Organización de las Naciones Unidas, cuyo artículo II recoge los principios del derecho a la ciudad, señalando en su punto 5 el principio de igualdad y no discriminación, como derecho reconocido a todas las personas que habiten de forma permanente o transitoria en las ciudades, sin discriminación de ningún tipo. La perspectiva de género es un factor clave a incluir para reflexionar sobre el espacio urbano inclusivo, construido desde la diferencia y no desde la desigualdad, un espacio para todas y todos.

Si el espacio es un constructo que lleva implícito un sentido que establece roles y perpetúa desigualdades, eso significa que culturalmente, ese mismo espacio es susceptible de ser alterado y resignificado. La incorporación de la perspectiva de género en el urbanismo trata de definir estrategias de intervención que fomenten ciudades inclusivas, con el fin de generar entornos urbanos no segregados, siendo esta la clave para conseguir ciudades “más humanas”.

En este sentido se necesitan equipamientos para la nueva vida cotidiana, entendidos como el conjunto de servicios que se pueden generar en las ciudades para favorecer el desarrollo de una vida comunitaria más plena: escuelas, guarderías, comedores públicos, centros de día, etc..., usos todos ellos que deben integrarse en un todo en la ciudad, escapando de la zonificación, creando entornos ricos y heterogéneos, generando una mezcla de usos.

La perspectiva de género debemos aplicarla también al ámbito de la movilidad urbana, generando comodidad en los desplazamientos, fomentando estrategias urbanas que pongan en igualdad de condiciones las exigencias derivadas del mundo reproductivo y las del mundo productivo.

La promoción de alumbrados públicos suficientes y uniformes que generen rutas claras, ordenando el espacio para evitar barreras, huecos, callejones y rincones en un intento

de generar ciudades más seguras, generando concurrencia, “vigilancia natural” y control social informal.

La accesibilidad universal, generando ciudades inclusivas, donde el espacio urbano favorezca la igualdad de oportunidades y la autonomía de todas las personas, considerando que todas las personas somos susceptibles de sufrir discapacidad temporal en algún periodo de nuestra vida, ya sea en la infancia, en la vejez, durante una lesión o por un embarazo, no es solo una cuestión centrada en personas que padecen movilidad reducida de forma permanente. Aceras anchas, supresión de barreras, barandillas y rampas en zonas con pendiente, bancos con sombras que generen zonas de descanso, en definitiva, se trata de trabajar los espacios de relación de manera inclusiva, pensando en todas las edades y condiciones de las personas usuarias.

Reconocer el potencial estratégico de la regeneración urbana integrada para un desarrollo urbano más sostenible, inteligente y socialmente inclusivo, que evite la decadencia de las ciudades y barrios.

La calidad de la vivienda debe pasar necesariamente por la flexibilización de sus estándares, permitiendo la proyección de espacios de trabajo comunitario o de relación de grupo, para adaptarse a las nuevas formas de vida en donde se diluye la histórica división por sexos del trabajo doméstico.

Favorecer la vida cotidiana y crear una ciudad de distancias cortas y proximidad implica cambios de todo orden en la forma actual de construcción de las ciudades. Desde cambios pequeños y sencillos como por ejemplo la ampliación de las aceras a permitir para permitir el paso de coches de bebé, hasta grandes cambios que implicarían modificar sustancialmente la actual relación entre transporte público y privado. Son cambios que afectan al espacio urbano a todas sus escalas, desde la vivienda y su entorno inmediato, al barrio y al conjunto urbano y metropolitano. Afectan al modo en que las administraciones públicas a todos los niveles, estatal, regional y local, aplican todos sus poderes urbanísticos: de regulación de la iniciativa privada, de inversión pública, de incentivación y de disuasión de los comportamientos colectivos e individuales, de educación, negociación y sensibilización.

En el terreno del urbanismo el concepto de “infraestructuras para la vida cotidiana” puede ser una herramienta útil a la hora de pensar de qué manera la acción pública urbanística todas sus escalas y en todos sus niveles puede contribuir a reducir los problemas que la estructura actual de las ciudades genera en la vida cotidiana de las personas. La idea de nueva vida cotidiana implica una responsabilidad frente a la naturaleza y frente a todas las personas, dando valor y reconocimiento al trabajo que se realiza para cuidar a las personas y al entorno natural. La valorización del cuidado se vincula a la idea de un reparto más justo y equilibrado de roles y tareas entre mujeres y hombres, tanto en el ámbito productivo como en el reproductivo, sin recurrir a estereotipos sexuales.

En definitiva, el urbanismo no es neutro desde el punto de vista del género, sino que pueden mejorar o perjudicar el modo en que las mujeres llevan a cabo sus múltiples responsabilidades en la esfera pública y en la esfera privada. Si las personas que redactan los planes urbanísticos y toman las decisiones consideran la variable de género en sus análisis y propuestas las opciones de desarrollo urbanístico contribuirán a mejorar sin duda la vida de las mujeres.

No debemos olvidar que la sunción de responsabilidades domésticas será cada vez más una asunción negociada en la pareja, que podrá tener soluciones distintas en momentos diferentes de la vida, en la cual los roles de género se difuminarán, por eso gran parte de las necesidades descritas como necesidades de las mujeres dentro de poco lo serán también de los hombres, y lo son ya cuando están en determinadas etapas de sus vidas en que dependen de otros, como cuando son niños o ancianos o cuando están enfermos.

#### **2.9.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO**

Desde la Dirección General se considera que el impacto de las actuaciones que se financian en el área de urbanismo y arquitectura tienen sin duda un impacto positivo en la incorporación de la perspectiva de género en la práctica de la arquitectura y el urbanismo.

En este sentido, se trabaja activamente por la incorporación de la igualdad de género en las citadas áreas, como categoría analítica indispensable para solventar los problemas de una sociedad moderna, intentando generar entornos urbanos inclusivos, diversos, seguros, accesibles y participativos, partiendo de la regeneración urbana como método para la recuperación del espacio público que habitamos, la cual constituye una importante oportunidad de intervención. Consideraciones todas ellas que se han plasmado en la reciente Ley 5/2022, 15 de julio, de Ordenación del Territorio y Urbanismo de Cantabria, siendo también esta perspectiva la que guía el trabajo de revisión del decreto de habitabilidad actualmente vigente en nuestra comunidad autónoma.

Actuaciones todas ellas que tratan de generar herramientas que permitan producir diseños urbanos y arquitectónicos inclusivos mediante los que avanzar hacia un contexto de igualdad real.

Un urbanismo que desde el principio considere las actuales necesidades de las mujeres es en realidad un urbanismo cualitativo, que contribuye a crear una ciudad mejor y beneficia directamente a toda la población, no sólo a las mujeres. Un urbanismo que organice las dimensiones espacio-temporales de la ciudad de manera que las personas puedan realizar las tareas cotidianas de cuidado de la familia y de trabajo remunerado con menos esfuerzo, prisas y dificultad con las que se hacen hoy será un urbanismo de calidad que contribuya a construir ciudades más humanas para todos y todas.

En virtud de lo expuesto la valoración del impacto de género en el ámbito de la arquitectura y del urbanismo es neutro positivo.

## **2.10. PROGRAMA 311A: “TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y RELACIONES CON LAS PERSONAS USUARIAS” DE LA CONSEJERÍA DE SANIDAD**

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 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 a las personas usuarias, en particular la tramitación de quejas, sugerencias y reclamaciones de la ciudadanía en su relación con el Sistema Autonómico de Salud y el establecimiento de cauces de colaboración con las asociaciones de pacientes, familiares y personas usuarias 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, lo convierten en idóneo 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.

Para realizar este informe de impacto de género conforme al Decreto 8/2021, de 28 de enero, por el que se aprueban el contenido y las directrices procedimentales a seguir en su elaboración, se ha analizado el programa presupuestario 10.05.311A TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y RELACIONES CON LAS PERSONAS USUARIAS

### **2.10.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO**

El presente Informe de Impacto en Función del Género tiene como objeto recoger la valoración de género de los contenidos regulados en proyecto de Ley de presupuestos aquí evaluada con el fin de introducir las modificaciones necesarias para garantizar un impacto positivo sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

**1.- Denominación del proyecto:** Programa Presupuestario 10.05.311A TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y RELACIONES CON LAS PERSONAS USUARIAS

2.- **Dirección General/ Secretaría General/ Consejería que lo promueve:** Dirección General de Transformación Digital y Relaciones con los Usuarios de la Consejería de Sanidad.

3.- **En su caso, otras normas y/o planes relacionados con el proyecto que permitan identificar los antecedentes y contextualizar el proyecto.** No procede.

4.- **Exposición de los objetivos generales del proyecto:**

- Desarrollo y evaluación de resultados del Plan de Transformación Digital para el Servicio Cántabro de Salud.
- Fomentar la participación ciudadana en el sistema público sanitario.
- Facilitar el acceso de la ciudadanía a sus datos de salud y simplificar las comunicaciones con pacientes a través de medios electrónicos.
- Prestar apoyo con herramientas tecnológicas a la Estrategia de Atención a la Cronicidad.
- Actualizar y mejorar los procedimientos de gestión para atender reclamaciones y sugerencias de las personas usuarias.
- Difusión y potenciación del registro de voluntades previas.
- Promover el desarrollo de actividades de promoción de la salud con perspectiva de género, a través de las subvenciones a asociaciones de pacientes.
- Asesoramiento al titular de la Consejería en materia de Planificación Sanitaria.
- Lograr una gestión eficaz de los recursos sanitarios a través de la digitalización de los procesos.
- Promover el uso de la tecnología para la respuesta a las necesidades de pacientes, profesionales y proveedores de atención sanitaria.
- Mejorar los procesos asistenciales, la comunicación entre pacientes y profesionales y la gestión de la salud, ahorrando costes al sistema sanitario y optimizando su eficacia, a través de la planificación y coordinación de la actuación mediante su transformación digital.
- Facilitar una medicina de precisión, predictiva, preventiva, personalizada y centrada en la persona usuaria.
- Apoyar las actuaciones de Salud Pública en la vigilancia epidemiológica y la prevención de enfermedades mediante soporte a programas de cribado.
- Permitir la toma de decisiones y el apoyo al diagnóstico mediante el análisis de datos, que también redundará en una mayor transparencia del sistema.

- Desarrollar los sistemas de información para la vigilancia en salud pública.
- Implantar los subsistemas de información que integren la Red estatal de vigilancia epidemiológica en cada comunidad autónoma y desarrollar los mecanismos que permitan la interoperabilidad entre los sistemas de información ya existentes y nuevos.
- Desarrollar los procesos de gobernanza para la gestión de los datos que constituyen indicadores de gestión e indicadores de uso primario para la mejora asistencial.
- Facilitar la creación de un ecosistema para apoyo al uso secundario de datos de salud con fines de investigación, dentro del marco normativo y ético vigente.

**5.- En su caso, exposición de los objetivos específicamente dirigidos a promover la igualdad entre mujeres y hombres:**

Mejorar accesibilidad de la asistencia sanitaria y la usabilidad de las aplicaciones de salud digital para atender por igual a hombres y mujeres o compensar mediante formación específica o incentivos las diferencias de partida que pudieran darse:

- Encuesta Pacientes sobre Percepción Impacto Género en Asistencia Sanitaria en Cantabria y Presentación Resultados
- Personalización Perfil Género App/Carpeta Salud, Medición Uso y Programa Formativo en Servicios Salud Digitales Indicadores de resultado o Generación contenidos formativos en salud digital o Primera Fase Servicios digitales para la mujer Embarazada. Cuadro Mando Telemedicina con Impacto Género.

Hacer un análisis con perspectiva de género de los datos sanitarios para observar las diferencias entre hombres y mujeres en resultados en salud y poder determinar el origen de esas diferencias y actuar cuando se pueda eliminar la inequidad de partida.

- Implementación de mejoras y ampliación indicadores y periodo monitorizado sobre el Atlas Atención Sanitaria de Cantabria sobre Género como Determinante en Salud.
- Informe Género como Determinante Salud en Cantabria. Edición y difusión primer informe anual en PDF

### **2.10.2. DIAGNOSTICO DE LA SITUACION DE PARTIDA**

En este apartado se recogerá una descripción o diagnóstico previo de la situación de partida de mujeres y hombres en el ámbito de aplicación del proyecto.

En el caso del proyecto de la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Cantabria, se habrá de analizar el contexto social, económico, laboral, industrial, sanitario y educativo previo a la aprobación de los presupuestos.



## **ANÁLISIS DE PERTINENCIA AL GÉNERO DEL PROYECTO:**

### **Contexto legislativo:**

La elaboración del Informe de Impacto en Función del Género está regulada en diferentes artículos de las leyes de igualdad estatal y autonómica. El art. 15 de la Ley Orgánica 3/2007 señala que “el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos”, particularmente para el caso que aquí estamos justificando en la “adopción y ejecución de sus disposiciones normativas”. El art. 4 aborda la “integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas”, señalando el carácter informador del principio de igualdad.

En Cantabria se encuentra regulado por el Decreto 8/2021 de 28 de enero, por el que se aprueban 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.

### **Personas destinatarias:**

#### ➤ ¿Tiene incidencia en las personas?

La primera cuestión a resolver es distinguir si el proyecto tiene como grupo destinatario final a personas físicas, jurídicas u órganos colegiados.

La repercusión de este programa presupuestario incluye a profesionales sanitarios y pacientes o familiares de pacientes, con lo cual tiene un efecto directo ya que, las mujeres y hombres quedan afectados por las aplicaciones y servicios de salud digitales que se ponen a disposición de los mismos, por la orden de subvenciones a asociaciones de pacientes o el uso del Registro de Voluntades Previas o el sistema de Quejas y Sugerencias del sistema sanitario autonómico de Cantabria

Siempre que la norma afecte a personas, directa o indirectamente, hay que continuar con las siguientes preguntas para poder valorar la pertinencia de género.

#### ➤ ¿Afecta al uso o control de los recursos?

El desigual acceso, uso y control de los recursos entre mujeres y hombres es una de las principales fuentes de desigualdad. Por ello, es primordial que se valore si las medidas recogidas en el proyecto presupuestos regulan algún aspecto relacionado con los recursos que pueda influir en las relaciones entre los sexos.

En el caso de las aplicaciones y servicios digitales a disposición de pacientes y profesionales hay que velar por evitar los sesgos de género que impidan o dificulten su uso por parte de algún género en particular.

En el caso de la orden de subvenciones a pacientes y familiares de pacientes, se está regulando el acceso a los recursos que se ponen en marcha para atender a las citadas asociaciones.

➤ ¿Reproduce estereotipos de género?

Las nociones estereotipadas de feminidad y masculinidad contribuyen a la desigual posición que mujeres y hombres ocupan en la sociedad. En este caso, siempre que tenga algún efecto o reproduzca de algún modo las ideas estereotipadas de lo que son las mujeres y los hombres, es pertinente realizar el análisis de impacto de género.

Un ejemplo de la desigualdad de género es la división del trabajo, que atribuye socialmente a mujeres y a hombres roles diferenciados, asignados a espacios distintos, distinguiendo el espacio público, en el que se desarrolla el trabajo productivo o remunerado asociado tradicionalmente a los varones, y el espacio privado, donde se realiza el trabajo productivo no remunerado, asociado a los trabajos de cuidado de personas enfermas y el sostenimiento de la vida cotidiana de pacientes crónicos y los hogares. La accesibilidad a la atención sanitaria y en especial la posibilidad de realizar trámites de manera telemática y multicanal, en horario extendido, la posibilidad de videoconsulta, etc. impactan en la manera en que se va a acceder a la sanidad y por tanto trastocan los roles de género al respecto.

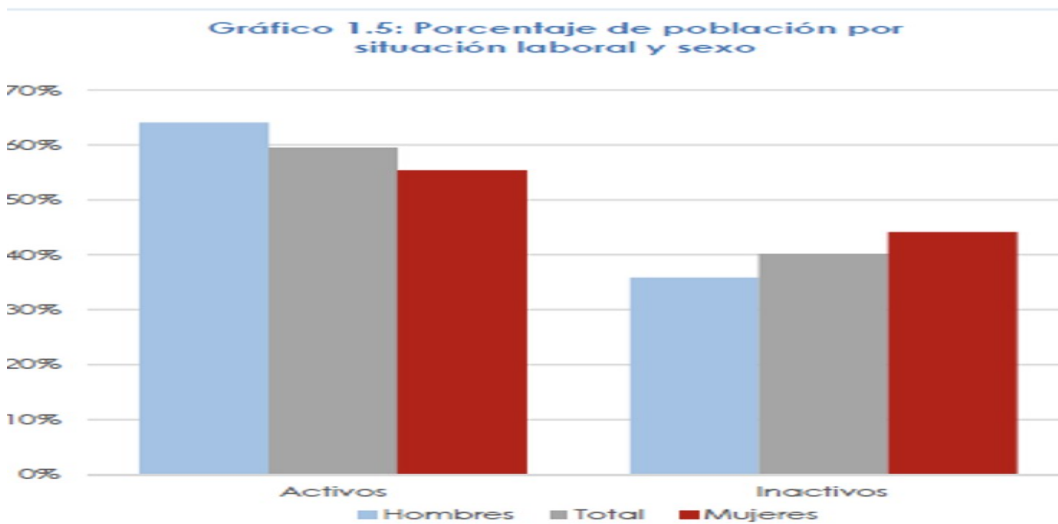
**CONCLUSIÓN:** El proyecto es pertinente al género porque que incide en las personas de manera directa, afecta al acceso y uso de los recursos sanitarios y puede contribuir a reproducir los estereotipos de género, teniendo, por ello, efecto sobre la igualdad. Esto quiere decir que los efectos de la aplicación de este programa presupuestario sobre las mujeres y los hombres a quienes se dirige deberán ser evaluados desde el punto de vista del género.

## **2.1. DESCRIPCIÓN DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA.**

Presencia cuantitativa de mujeres y hombres en el sector objeto de regulación o planificación: ¿Cuál es la presencia cuantitativa de hombres y mujeres en el sector objeto de regulación o planificación? ¿Cuál es la presencia de mujeres y hombres entre las potenciales personas beneficiarias del proyecto?

Para el análisis de este apartado se toman como referencia:

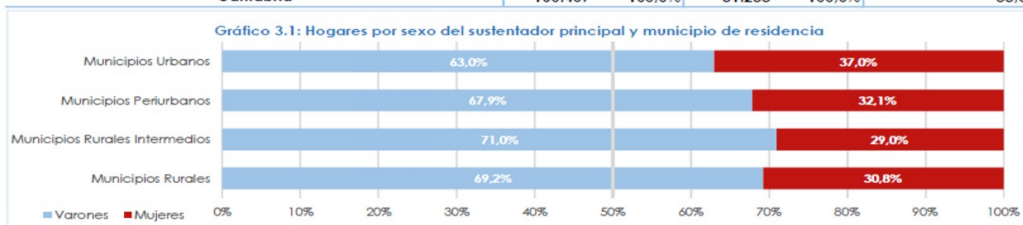
- Encuesta social de Cantabria 202 ICANE.
- Mujeres y hombre desde la perspectiva de género Cantabria ICANE



Fuente: ICANE. Encuesta social de Cantabria 2020

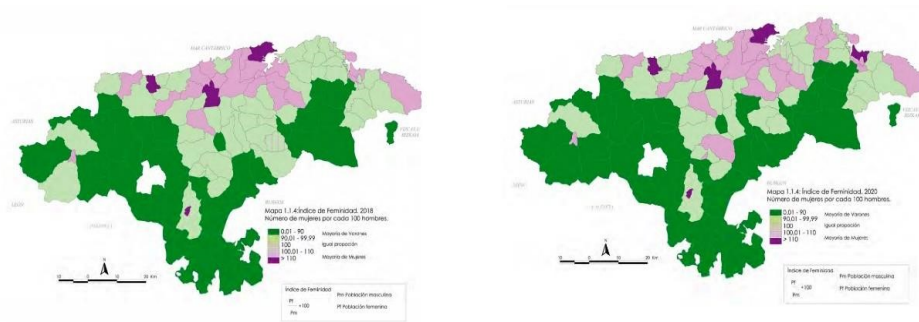
**Tabla 3.2.1: Hogares por sexo del sustentador principal y tipología del municipio de residencia**

Municipios	Varones		Mujeres		Tasa de feminidad del SP
	Número	%	Número	%	
Municipios Rurales	5.735	3,6%	2.550	3,1%	30,8%
Municipios Rurales Intermedios	27.040	16,9%	11.066	13,6%	29,0%
Municipios Periurbanos	65.621	40,9%	31.088	38,3%	32,1%
Municipios Urbanos	62.072	38,7%	36.528	45,0%	37,0%
<b>Cantabria</b>	<b>160.467</b>	<b>100,0%</b>	<b>81.233</b>	<b>100,0%</b>	<b>33,6%</b>



Fuente: ICANE. Encuesta social de Cantabria 2020

También se ha tenido en cuenta el índice de feminidad descrito en el documento Mujeres y hombre desde la perspectiva de género Cantabria 2021, en el que se identifica mayor índice de feminidad en el área de Santander.



Fuente: ICANE

## 2.2 DESCRIPCIÓN DE INFORMACIÓN CUALITATIVA SOBRE ROLES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO.

Para el análisis de este apartado se toman como referencia:

- ✚ Encuesta social de Cantabria 202 ICANE.
- ✚ Mujeres y hombre desde la perspectiva de género Cantabria 2021. ICANE

❖ **Presencia cualitativa de mujeres y hombres en el sector objeto de regulación o planificación.** ¿Cuál es la presencia cualitativa de hombres y mujeres en el sector objeto de regulación o planificación?

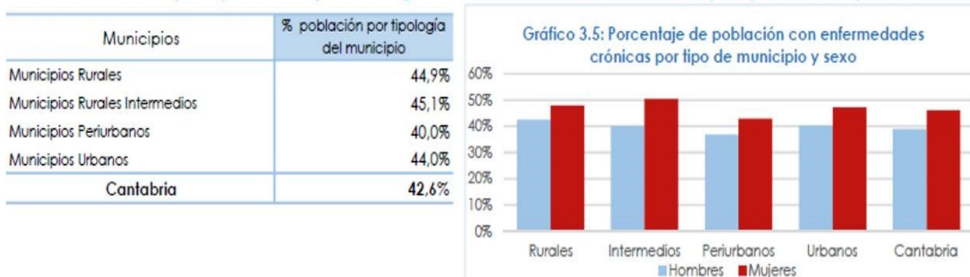
**Tabla 1.3.3: Personas que sufren alguna enfermedad o situación crónica por se**

Sexo	Número	%	% total grupo
Hombres	85.959	43,6%	38,9%
Mujeres	111.134	56,4%	46,1%
<b>Total</b>	<b>197.093</b>	<b>100,0%</b>	<b>42,6%</b>

Fuente: ICANE. Encuesta social de Cantabria.

Según La encuesta social de Cantabria: Porcentaje de población con enfermedades crónicas es superior en mujeres, tanto en el ámbito rural como urbano:

Tabla 3.3.2: Porcentaje de población que sufre alguna enfermedad o situación crónica por tipo de municipio



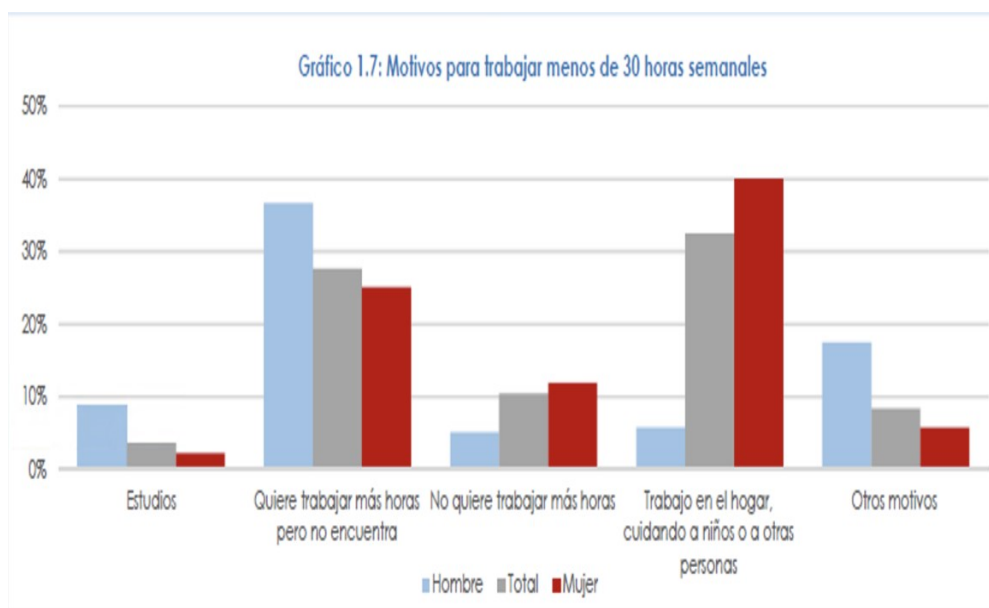
❖ **Participación de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisiones relacionados con el ámbito que pretende regular el proyecto:** ¿Cómo es la participación de hombres y mujeres en cuanto a la toma de decisiones en el ámbito objeto de regulación o planificación? ¿Tienen una representación equilibrada? A estos efectos, se entiende que la representación es equilibrada cuando las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento en el conjunto al que se refieran.

Se han analizado como ejemplo las asociaciones de pacientes que se acogen al programa de subvenciones: cuantas están presididas por hombres y cuantas por mujeres (de 19 entidades que se presentan a la convocatoria en el año 2022, 8 están presididas por hombres y 11 por mujeres). Este dato lo interpretamos teniendo en cuenta que el ámbito de cuidados familiares ha sido y continúa siendo representado mayoritariamente por mujeres, principalmente madres, que han encontrado a través de estas asociaciones un recurso de apoyo más en la labor de cuidados.

❖ **Influencia de las normas sociales y valores que repercuten en el origen y mantenimiento de las desigualdades entre mujeres y hombres.** ¿Cuáles son los roles y estereotipos sociales establecidos sobre mujeres y hombres en el ámbito objeto de regulación o planificación? ¿Influyen estas normas sociales y valores en el origen o el mantenimiento de las desigualdades entre hombres y mujeres?

La división del trabajo en función del sexo, provoca que tradicionalmente se les asignen a las mujeres la asunción de la mayor parte de los trabajos de cuidado de las familias, las personas dependientes, lo doméstico, y los cuidados que se realizan en los entornos sociales más cercanos (centros educativos, barrios, parques infantiles, centros de salud...etc.).

El hecho de que el trabajo de cuidados, en este caso de pacientes recaiga mayoritariamente sobre las mujeres condiciona sus posibilidades de acceso al mercado laboral, determina sus trayectorias profesionales, y el alcance y acceso a los derechos que la participación en el mercado de trabajo genera: ingresos, pensiones y otras prestaciones sociales, acceso al crédito...etc., y del mismo modo la disponibilidad de tiempos propios para, por ejemplo, formarse, ejercer activamente el derecho a la participación ciudadana, o disfrutar del tiempo propio para el ocio y/o el descanso, condicionando así las situaciones y condiciones de vida, de salud y bienestar de las mujeres.



Fuente: ICANE. Encuesta social de Cantabria 2020

### 2.3 IDENTIFICACIÓN DE LOS OBJETIVOS DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO DEL PROYECTO

¿Se cumplen los mandatos y objetivos previstos en la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres? ¿Se aplica otra normativa en materia de igualdad en el ámbito objeto de regulación o planificación? ¿Existe alguna norma previa o plan que incida en este aspecto, y qué incidencia ha tenido?

El objeto del programa presupuestario va encaminado fundamentalmente a fomentar la figura del paciente o cuidador experto, mejorando la accesibilidad de la atención sanitaria por medios digitales, mejorando su usabilidad, formación de los usuarios, etc. enfocando en especial en mujeres vulnerables que sufran la brecha digital así como al análisis de datos y resultados en salud para detectar inequidades entre géneros y poder actuar sobre el origen de dichas inequidades en la asistencia, diagnóstico, etc.

#### 2.10.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS

En este apartado se evaluará si el proyecto va a contribuir positiva o negativamente en la reducción o eliminación de desigualdades detectadas en el diagnóstico inicial.

### 3.1. RESULTADOS DIRECTOS E INDIRECTOS DEL PROYECTO

Se describirán los resultados directos e indirectos que se prevén con el proyecto. Se considerará que el impacto podrá ser positivo cuando en los resultados directos o indirectos derivados del proyecto se prevea una mejora en la situación de la igualdad de oportunidades.

De entre las diferentes medidas que puede incluir el proyecto para eliminar desigualdades y promover la igualdad, existen tres que adquieren la forma de **condiciones**

**previas de elaboración.** Son condiciones previas porque conforman el procedimiento de elaboración de las normas y la propia normativa de igualdad así lo establece, por lo que son transversales a todos los proyectos y textos normativos:

- Mención al *marco normativo y programático* de igualdad vinculante
- Mención a la *transversalidad del principio de igualdad*
- Uso *no sexista del lenguaje*

✓ **Mención al *marco normativo y programático* de igualdad vinculante**

El marco de igualdad, ya sea de nivel estatal o autonómico, es amplio y determina las pautas de actuación de los poderes públicos en la materia por medio de la regulación del principio de igualdad en los diferentes contextos sociales. Por ello, las normas deben tener en cuenta los mandatos normativos de igualdad vinculantes de cualquier nivel.

La mención al marco normativo y programático es una condición para evaluar el impacto de género de una norma de forma positiva. Cuando una norma no lo recoge, el impacto será previsiblemente negativo.

*En este caso, se propone su incorporación como modificación de mejora, en los pliegos de prescripciones técnicas de los concursos públicos por los que se desarrollen las herramientas y servicios digitales para alertar de antemano sobre sesgos de género en su programación así como en la convocatoria de la línea de subvención para asociaciones de pacientes o familiares de pacientes.*

✓ **Mención a la *transversalidad del principio de igualdad***

La transversalidad del principio de igualdad está regulada tanto en la Ley Orgánica 3/2007, que obliga a todas las Administraciones Públicas (artículo 15), como en los Principios Generales recogidos en la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre. Específicamente, la ley de igualdad remarca la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones de los poderes públicos de tal modo que se establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres. Por ello, en cumplimiento con la normativa las normas deben incorporar en su texto el reconocimiento del principio de igualdad como principio transversal que guía el funcionamiento de las Administraciones Públicas y sus políticas y acciones.

La mención a la transversalidad al principio de igualdad guía una norma consciente de la desigualdad estructural de género y conduce la acción pública hacia la eliminación de las desigualdades y la promoción de la igualdad.

*El principio de igualdad de forma transversal debe ser recogido en los concursos públicos de licitación de las herramientas y servicios digitales.*

*Este principio debe quedar recogido de forma expresa en el objeto de la orden de bases y en la orden o resolución de convocatoria de subvenciones a asociaciones de pacientes*

✓ **Uso de lenguaje no sexista:**

El uso no sexista del lenguaje puede plantearse tanto en el propio lenguaje empleado en el texto como en relación con contenidos regulados en la norma y que tengan que ver con publicaciones o campañas de información y divulgación.

*Se debe utilizar en todo momento un lenguaje inclusivo y debe modificarse la normativa reguladora de las subvenciones a asociaciones en este sentido. Debe cuidarse el redactado de los pliegos de prescripciones técnicas de las licitaciones de las herramientas y servicios digitales a contratar.*

Además de estas tres condiciones de igualdad que se deben incorporar siempre como condición para tener un impacto positivo sobre la igualdad de género, existe otra serie de medidas que pueden incluirse, que se recogen en los siguientes apartados.

**3.2.- INCIDENCIA SOBRE LOS ROLES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO.**

✓ **Medidas para incidir en la ruptura de roles y estereotipos**

Dada la persistencia de este hecho en la sociedad, se deben incluir medidas que incidan en la ruptura de esas visiones para sustituirlas por otras sin sesgos de género.

*La orden de bases y la convocatoria de subvenciones a asociaciones deben introducir transversalmente contenidos y metodologías educativas en las actividades de los programas que presenten las asociaciones beneficiarias, que permiten el cambio de los roles de pacientes y familiares de pacientes, hacia actitudes igualitarias.*

**3.3. ACCESO A LOS RECURSOS POR PARTE DE HOMBRES Y MUJERES.**

✓ **Medidas para lograr el acceso y control de los recursos**

La ejecución del programa presupuestario debería incidir en una reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito del uso de los recursos de salud digital disponibles o la creación de recursos específicos para las mujeres.

✓ **Participación de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisiones relacionados con el ámbito que pretende regular el proyecto o plan.**

La ejecución del programa presupuestario debería mejorar el acceso a la toma de decisiones sobre su salud por parte de las mujeres.

**3.4.- CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO O CONTEXTO SOCIAL EN QUE SE TRATE.**



Cumplimiento de la normativa en materia de igualdad, y en particular de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. ¿Se prevé que con las medidas planteadas en el proyecto se cumplan los mandatos y objetivos previstos en la normativa en materia de igualdad? Indicar los artículos/apartados del proyecto normativo o plan en que se incluyen medidas al respecto. Se considera que el impacto podrá ser positivo cuando con el proyecto se dé cumplimiento a los citados objetivos

#### 📄 **Cláusulas de igualdad**

Centrándonos en la orden de subvenciones a asociaciones de pacientes, la norma debe recoger medidas para que los programas subvencionados fomenten la igualdad entre mujeres y hombres, hecho que puede incluirse en los criterios de valoración.

En cuanto a los programas: a quien dirigen sus actividades; si suelen contemplar la perspectiva de género en sus actividades (género como determinante de salud).

*Este tipo de medidas pueden materializarse de las siguientes maneras: Regulando en la orden de bases, la valoración de la integración de la perspectiva de género en el proyecto o actividad subvencionada; o contemplar la obligación de la asociación beneficiaria de aplicar medidas tendentes a promover la igualdad al realizar la actividad o el cambio organizacional por equidad de género.*

#### **2.10.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO**

En este apartado se realizará la valoración sobre los efectos del proyecto, en relación con su contribución a la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres y al cumplimiento de las políticas de igualdad de oportunidades.

El contenido de este apartado está fundamentado en los datos reflejados al realizar el diagnóstico de la situación de partida y la previsión de resultados.

La valoración del impacto adquiere por tanto un **sentido positivo, positivo** porque se prevé que el proyecto presupuestario disminuya las desigualdades de género y, por tanto, los resultados previstos vayan a contribuir al desarrollo de los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades.

El proyecto enfrenta las desigualdades de género y se prevé que tenga capacidad de modificar roles y estereotipos de género.

#### **2.10.5. FORMULACIÓN DE SUGERENCIAS**

En el apartado anterior ya se han realizado **propuestas de mejora**: se referirán al ámbito del proyecto presupuestario y en el marco del mismo órgano que ejecuta el proyecto.

En cuanto a las **Propuestas de recomendaciones**: se referirán a otros órganos o entidades del sector público o privado relativas a ámbitos relacionados directa o

indirectamente con el proyecto. Dado que la igualdad es un objetivo de doble recorrido que afecta tanto a hombres como a mujeres, es necesario plantear acciones que incidan en una mayor participación de las mujeres en el ámbito público, así como la incorporación de los hombres al ámbito privado y en este caso al ámbito del cuidado y autocuidado

Se propone como actuaciones a incluir en el proyecto para compensar las situaciones de desigualdad ente mujeres y hombres previamente diagnosticadas, se pueden contemplar entre otras:

- Acciones de sensibilización dirigidas a la población beneficiaria del proyecto (Pacientes o familiares de pacientes) y específicamente a los varones para abordar la corresponsabilidad en los cuidados y promover la igualdad entre mujeres y hombres.

Acciones de sensibilización, dirigidas específicamente a las mujeres cuidadoras familiares de pacientes, para promover su toma de conciencia sobre los roles y estereotipos de género, así como facilitar estrategias de autocuidado que repercutan en mejora en su calidad de vida.

## 2.11. PROGRAMA 323A: “INNOVACIÓN EDUCATIVA” DE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

### 2.11.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO

**1.1. Denominación del Programa:** Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria. (9.6.323A) Innovación.

**1.2. Promotor:** Dirección General de Innovación e Inspección Educativa.

**1.3. Normas y/ o planes relacionados con el programa que permitan identificar los antecedentes y contextualizar el proyecto:**

Según el Decreto 8/2021, de 28 de enero, por el que se aprueban 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, la evaluación de impacto en función del género pretende hacer visible que las normas y planes a través de los cuales se articulan e instrumentan las políticas públicas, pueden tener un impacto diferente en mujeres y hombres, aun cuando esta consecuencia no estuviese prevista.

Por otra parte, la integración de la perspectiva de género en el sistema educativo de Cantabria se basa en una normativa internacional, nacional y autonómica:

- ✓ Los Principios de Yogyakarta de 2006 sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en Relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género, que establecen cómo debe aplicarse la legislación internacional en materia de derechos humanos a cuestiones relacionadas con la orientación sexual y la identidad de género.
- ✓ La Constitución Española de 1978, en su Título I que hace alusión a la protección de los derechos y deberes fundamentales de la persona.
- ✓ La Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, modificada por la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y adolescencia, que preserva y garantiza el interés superior del menor y de la menor.
- ✓ La Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia, que reconoce el derecho de los niños, niñas y adolescentes a que su orientación sexual e identidad de género sea respetada y a recibir apoyo y asistencia cuando sea víctima de discriminación o violencia por ese motivo.
- ✓ La Ley 6/2008, de 26 de diciembre, de Educación de Cantabria.
- ✓ La Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que establece la obligación de la Administración educativa cántabra de garantizar la implantación en todo el sistema educativo de un modelo coeducativo, basado en el desarrollo integral de la persona al margen de los roles y estereotipos sexistas, así como la inclusión de la educación afectivo-sexual entre los planes y proyectos de los centros educativos.
- ✓ La Ley de Cantabria 8/2020, de 11 de noviembre, de Garantía de Derechos de las personas lesbianas, gais, trans, transgénero, bisexuales e intersexuales y no discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género, que indica las medidas de atención educativa que deben adoptarse para garantizar el derecho a la educación sin discriminación alguna por razón de orientación sexual, identidad sexual o identidad de género.

- ✓ El Decreto 53/2009, de 25 de junio, que regula la convivencia escolar y los derechos y deberes de la comunidad educativa en la Comunidad Autónoma de Cantabria, modificado por el Decreto 30/2017, de 11 de mayo, que establece el derecho del alumnado a que se respete su intimidad, integridad, dignidad personal, orientación sexual e identidad y, dentro de esta, su identidad de género.
- ✓ El Decreto 78/2019, de 24 de mayo, de ordenación de la atención a la diversidad en los centros públicos y privados concertados que imparten enseñanzas no universitarias en la Comunidad Autónoma de Cantabria, que dedica su título IX a la Atención a la diversidad, igualdad de trato y educación para la igualdad, indicando que los centros educativos deben velar por que se respete la singularidad de los alumnos y alumnas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales e intersexuales.
- ✓ El Decreto 66/2022 de 7 de julio, por el que se establece el currículo de la Educación Infantil y de la Educación Primaria.
- ✓ El Decreto 73/2022, de 27 de julio, por el que se establece el currículo de la Educación Secundaria.

#### **1.4. Exposición de los objetivos del programa**

- Dinamizar y mejorar la oferta y la calidad de la enseñanza en todos los niveles y modalidades.
- Mejorar la adquisición de competencias en el alumnado de Cantabria, especialmente la lingüística, las competencias básicas en ciencia y tecnología y la competencia digital.
- Mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje, así como los resultados académicos obtenidos por el alumnado de Cantabria.
- Promocionar la investigación e innovación educativa para conseguir una educación de calidad para toda la ciudadanía de nuestra Comunidad Autónoma.
- Adaptar los entornos escolares para la integración de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) como recurso didáctico, como vehículo de comunicación, evitando la brecha digital, y como instrumento de gestión académica y administrativa
- Promover un adecuado clima escolar y la convivencia en los centros educativos a través de la promoción del desarrollo individual y grupal de los aspectos emocionales y sociales del alumnado.
- Mejorar la inclusión de colectivos desfavorecidos, bien sea por presentar necesidades educativas especiales, o bien por presentar necesidades específicas de apoyo educativo, a través de prácticas innovadoras globales de centro.
- Apoyar actuaciones para fomentar la participación de la comunidad educativa y entidades del entorno en los planes y proyectos institucionales de los centros educativos.
- Impulsar la formación permanente del profesorado para que incida en la mejora de la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje.
- Impulsar la sensibilización de todos los sectores de la comunidad educativa en materia de igualdad, coeducación y prevención de la violencia de género.
- Avanzar en la transformación hacia la escuela coeducativa y la eliminación de las desigualdades de género.

#### **2.11.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA**

Los colectivos principales a los que van dirigidas las actuaciones que se llevan a cabo desde la Dirección General de Innovación e Inspección Educativa son el alumnado de

enseñanzas ordinarias y el profesorado, por esta razón la situación de partida no presenta diferencias de sexo significativas en cuanto a matrícula, más allá de las demográficas.

### **2.1. Descripción de información estadística**

- El alumnado matriculado en Educación Infantil, Primaria y Secundaria Obligatoria refleja los datos demográficos propios de sus franjas de edad.
- El alumnado matriculado en Bachillerato tiene 5 puntos porcentuales a favor de los hombres en la modalidad de ciencias, 30 puntos más para las mujeres en la modalidad de Humanidades, 12 puntos más en Ciencias Sociales y 45 en Artes.
- La Formación Profesional Básica, a la que se accede sin titular en ESO (Educación Secundaria Obligatoria), presenta una marcada distribución del alumnado por sexo, con un 27,62% de mujeres y 72,38% de hombres.
- La Formación Profesional de Grado Medio presenta una mayor simetría en los datos desagregados por sexo, con un 43,68% de mujeres y un 56,32% de hombres.
- En cuanto a la Formación Profesional de Grado Superior, los datos se mantienen prácticamente iguales que en la Formación Profesional de Grado Medio.
- El alumnado de Artes Plásticas y Diseño se distribuye entre un 70,69% de mujeres y un 29,31% de hombres, lo que muestra una marcada feminización.
- En Enseñanzas Musicales la distribución es más simétrica, habiendo un 56,58% de mujeres y un 43,42% de hombres.
- La participación de las mujeres en Danza es mucho más alta que la de los hombres siendo un 96,31%, lo que pone de manifiesto un marcado sesgo de género.

Los datos desagregados por sexo referidos al profesorado no universitario de Cantabria evidencian una marcada feminización de la profesión docente: el 83,93% del profesorado de Educación Infantil y Primaria son mujeres y el 61,62% de ESO y Bachillerato son mujeres, lo que pone de manifiesto que la feminización de la profesión docente se reduce progresivamente a medida que aumenta el nivel educativo.

El 60% de las personas que ocupan el puesto de dirección del centro son mujeres, cumpliendo el principio de presencia equilibrada. Sin embargo, hay que tener en cuenta el porcentaje de mujeres y hombres que hay en cada etapa. En el caso de los Centros de Educación Infantil y Primaria el 84% de las docentes son mujeres y en ellos el 68% de las direcciones están ocupadas por directoras. En los Institutos de Educación Secundaria el 65% de las docentes son mujeres, siendo directoras en el 40% de los centros. En las Escuelas Oficiales de Idiomas el 73% de las docentes son mujeres, ocupando el cargo de directoras en el 100% y en los Conservatorios, mientras el 56% de las docentes son mujeres, las direcciones están ocupadas al 50%.

### **2.2. Descripción de información cualitativa sobre roles y estereotipos de género**

Desde un punto de vista social, tradicionalmente las mujeres parten de una situación de desigualdad ya que se han visto relegadas a tareas relacionadas con la esfera privada y el cuidado de la familia. Actualmente, esta situación está en proceso de cambio y cada vez en mayor número las mujeres acceden al ámbito de la vida pública y a la toma de decisiones, lo que ha contribuido a generar cambios que favorecen el ejercicio pleno de los derechos por parte

de las mujeres y en el caso de los hombres posibilita su incorporación plena al ámbito de lo privado, creando unas relaciones cada vez más igualitarias.

Los centros educativos son agentes socializadores clave desde donde se pueden superar los prejuicios y eliminar los estereotipos de género. Son los espacios idóneos para conseguir que todo el alumnado socialice, desarrollándose de una manera integral independientemente de que sea hombre o mujer.

Desde la Dirección General de Innovación e Inspección Educativa se elaboran presupuestos con perspectiva de género que contemplan medidas y actuaciones para reducir las diferencias entre hombres y mujeres tanto en el aula como en la sociedad. De esta manera, se incide en la reducción de la violencia de género, la reducción de la discriminación por razón de género, el desarrollo integral de las personas y la mejora de las relaciones humanas.

### **2.3. Identificación de los objetivos de las políticas de igualdad en el ámbito de la Dirección General de Innovación e Inspección Educativa**

Todas las acciones que se realizan desde esta Dirección General contribuyen a cumplir con el principio ñ) del artículo 3 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el cual establece *la incorporación del principio de igualdad de género y la coeducación en el sistema educativo*.

La Dirección General de Innovación e Inspección Educativa, a la hora de realizar medidas y actuaciones en la comunidad educativa tiene en cuenta el artículo 29 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, puesto que todas las actuaciones siguen los criterios que recoge:

- a) *Visibilidad de las diferencias entre mujeres y hombres con el fin de facilitar el reconocimiento de las desigualdades y discriminaciones que aquellas producen, haciendo especial hincapié en la discriminación múltiple y reconocimiento de la contribución de las mujeres al desarrollo de las sociedades.*
- b) *Transversalidad del principio de igualdad entre hombres y mujeres en el conjunto de acciones y políticas emprendidas por la Administración educativa de Cantabria y los centros educativos.*
- c) *Inclusión de medidas y actuaciones dirigidas tanto a hombres como a mujeres en el conjunto de la comunidad educativa para corregir los desajustes producidos, conciliar intereses y crear relaciones de género más igualitarias.*

Los artículos 30 y 31 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres hacen referencia a la *implantación de un modelo coeducativo* y a la *promoción de la igualdad de género en los centros educativos*. Desde esta Dirección General se impulsa la creación de proyectos coeducativos en todos los niveles educativos y se potencia la figura de la persona Responsable de Igualdad. Además, se ha creado la Unidad de Igualdad y Coeducación que tiene *entre sus funciones el asesoramiento a centros educativos en materia de igualdad y coeducación, la detección, prevención y actuación frente a la violencia machista [...] y el impulso, seguimiento y coordinación de actuaciones en la materia*.

Desde esta Dirección General se ofrece formación al profesorado en materia de igualdad y coeducación dando cumplimiento al artículo 39 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Del mismo, y siguiendo el artículo

43 de la citada ley, se ponen en marcha actuaciones dirigidas a las familias para promover el reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y familiares y la desaparición de estereotipos sexistas.

La Dirección General de Innovación e Inspección Educativa también contribuye al cumplimiento de los principios y normas de la Ley 8/2020, de 11 de noviembre, de Garantía de Derechos de las Personas Lesbianas, Gais, Trans, Transgénero, Bisexuales e Intersexuales y No Discriminación por Razón de Orientación Sexual e Identidad de Género, a través de la elaboración de proyectos y planes que ayuden a evitar la discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual o identidad de género o cualquier otra forma de expresión o vivencia de la sexualidad.

Mediante la Resolución de 26 de agosto de 2010, los centros educativos designan por parte del consejo escolar una persona encargada de impulsar medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. La misma Resolución establece sus funciones y su participación en los órganos de dichos centros. Como se indicó antes desde esta Dirección General se potencia y se asesora a la persona Responsable de Igualdad, además de ofrecerle formación.

### **2.11.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS**

En este apartado se evaluará si el presupuesto de la Dirección General de Innovación e Inspección Educativa va a contribuir positiva o negativamente a la reducción o la eliminación de las desigualdades de género detectadas en el diagnóstico inicial, como son la baja presencia de alumnas en el bachillerato de ciencias o en determinados ciclos formativos y la presencia de directoras en centros de educación de una manera no proporcional al número de profesoras que hay en los mismos, en otras.

### **3.1. Resultados directos e indirectos del proyecto**

En el presente informe de impacto de género se han señalado los objetivos que en materia de igualdad se persiguen desde la Dirección General de Innovación e Inspección Educativa. Para alcanzar dichos objetivos se realizan distintas actuaciones que van dirigidas al alumnado de enseñanzas ordinarias, de formación profesional, de bachillerato y de música y enseñanzas artísticas. Estas actuaciones tienen en cuenta la compensación de desigualdades, la atención a jóvenes en situación vulnerable y, en general, la diversidad del alumnado y de la comunidad educativa, y se implementan a través de las acciones incluidas en los siguientes apartados del presupuesto:

- Implementación, ejecución y seguimiento de Estrategias, Planes y/o Programas específicos
- Campañas de promoción, congresos, cursos, jornadas, exposiciones, ferias y certámenes
- Investigación y desarrollo
- Desarrollo de Proyectos Europeos
- Estudios y trabajos técnicos
- Programas internacionales de evaluación
- Patrimonio de Cantabria en las aulas

- Proyecto de Educación Inclusiva
- Programas de inmersión lingüística
- Estudios y trabajos técnicos
- Acompañamiento Primaria y Secundaria/MEC
- Programa de educación medioambiental
- Sistemas y tecnologías de la información
- Programa de atención educativa en períodos no lectivos
- Programa de ayudantes de lenguas de origen
- Programa de gratuidad de libros de texto

Para medir el impacto de las acciones se tendrán en cuenta los siguientes indicadores:

- Número de mujeres en los equipos directivos.
- Número de alumnas en el bachillerato de ciencias.
- Número de alumnas en los grados de formación profesional altamente masculinizados.
- Número de alumnos en los grados de formación profesional altamente feminizados.
- Número de hombres designados como representantes de igualdad.
- Número de expedientes abiertos por violencia de género entre el profesorado.
- Número de expedientes abiertos por violencia de género entre el alumnado.
- Número de expedientes abiertos por acoso homofóbico o transfóbico entre el alumnado.

Hay que señalar que todas las acciones que se realizan desde esta Dirección General tendrán un impacto y una repercusión a medio y largo plazo, puesto que las personas adultas del futuro son las personas que actualmente se benefician de estas medidas.

No obstante, podemos considerar unos indicadores que nos permitan medir la evolución del desarrollo de la perspectiva de género y la coeducación en la comunidad educativa:

- Informes, protocolos y programas coeducativos.
- Acciones destinadas a promover la igualdad de género y la coeducación en el alumnado.
- Acciones destinadas a promover la igualdad de género y la coeducación en el profesorado.
- Acciones destinadas a promover la igualdad de género y la coeducación en las familias.
- Coordinación con otras instituciones en materia de igualdad.
- Difusión de buenas prácticas coeducativas.

Una vez evaluados estos indicadores podremos ver el resultado directo que tienen las acciones propuestas en materia de igualdad desde esta Dirección General, puesto que podremos comprobar si el número de alumnas aumenta en bachillerato de ciencias, si el alumnado de los ciclos de formación profesional realiza una elección cada vez menos sesgada por estereotipos de género y si el número de conflictos relacionados con la violencia de género, la homofobia y la transfobia disminuye entre los alumnos y las alumnas.

De manera indirecta, y teniendo en cuenta la importancia que tiene la educación para el desarrollo de la sociedad, con el paso del tiempo, podremos comprobar si las relaciones



entre los hombres y las mujeres del futuro se establecen en condiciones de equidad, respetando la igualdad de oportunidades, la equiparación de salarios, el reparto de las tareas de cuidado de la familia, ... Por otro lado, en ocasiones, los aprendizajes del alumnado influyen en las familias aportando una visión más abierta y tolerante sobre las relaciones de género.

### **3.2. Incidencia sobre los roles y estereotipos de género**

Las acciones que se realizan desde la Dirección General de Innovación e Inspección Educativa van dirigidas a todo el alumnado y el profesorado de los centros educativos de Cantabria. No obstante, hay ciertas actuaciones como los informes, protocolos y programas coeducativos o las actuaciones expresamente diseñadas para promover la igualdad, que tienen una repercusión directa sobre las mujeres puesto que uno de sus objetivos es que aumente su presencia en las modalidades educativas con mayor grado de masculinización o en puestos de responsabilidad dentro los centros educativos. Por tanto, se prevé que su impacto sea positivo.

El acceso a los recursos dentro del sistema educativo no distingue por razones de género, aun así, la difusión de buenas prácticas coeducativas hace posible compartir experiencias y actividades que buscan favorecer el acceso de las mujeres a áreas de conocimiento que a priori les resultan menos atractivas. Además, la visibilización de las mujeres que se realiza desde algunas buenas prácticas contribuye a crear referentes femeninos. En consecuencia, su impacto también es positivo.

Aunque el 60% de las personas que ocupan el puesto de dirección del centro son mujeres, cumpliendo el principio de presencia equilibrada, en las diferentes etapas educativas el número de directoras no es proporcional al número de mujeres docentes, como se indicó en el apartado 2.1. dedicado a la descripción de información estadística del diagnóstico de la situación de partida. Esta desigualdad se va acentuando conforme se asciende en las etapas educativas, con lo cual la toma de decisiones en los centros educativos se va masculinizando al subir de nivel educativo. Los presupuestos de esta Dirección General incluyen actividades sobre liderazgo que influyen positivamente en la modificación de esta situación.

De igual manera en lo que se refiere a las normas sociales y valores que mantienen las desigualdades entre hombres y mujeres, las actuaciones y medidas que se ponen en práctica como resultado de la aplicación de los presupuestos de esta Dirección General en los centros educativos se ven modificadas contribuyendo a medio y largo plazo a reducir la división sexual de los estudios y del trabajo y las desigualdades entre hombres y mujeres, dando lugar una organización de la vida personal, familiar y laboral más justa. Por tanto, el impacto será positivo.

### **3.3. Contribución a los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades y de promoción de la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito educativo**

De las medidas puestas en marcha desde este presupuesto se prevé, a corto plazo, la mejora en todos los indicadores, puesto que son medidas dirigidas a toda la comunidad educativa. A largo plazo, al incidir en el desarrollo integral del alumnado y en la eliminación de la discriminación por razones de género, se contribuirá a los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades.

Por otro lado, teniendo en cuenta el diagnóstico previo, se da cumplimiento a la normativa de igualdad que recoge la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

#### **2.11.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO**

Las actuaciones desarrolladas a partir de los programas puestos en marcha ofrecerán resultados a medio y largo plazo, cuando el alumnado actual comience a desarrollarse profesionalmente y sus elecciones laborales tengan un menor sesgo de género.

Del mismo modo, estas actuaciones favorecerán el aumento de mujeres que accedan a cargos directivos, tanto dentro del sistema educativo como en las actividades empresariales.

Por otro lado, la coeducación desde edades tempranas favorecerá la creación de relaciones más igualitarias basadas en el respeto mutuo y la tolerancia, alejadas de todo tipo de violencia.

De todo lo anterior se desprende que la valoración del impacto de género es **positiva, positiva** puesto que el proyecto tiene en cuenta las desigualdades de género existentes en la comunidad educativa y se considera que puede modificar los roles y estereotipos de género.

#### **2.11.5. FORMULACIÓN DE SUGERENCIAS**

1. Mejorar la recogida de datos desagregados por sexo en todos los aspectos y ámbitos del sistema educativo tanto en lo referido al alumnado como al profesorado para poder realizar una mejor evaluación de la situación de partida.
2. Revisar el lenguaje utilizado en las comunicaciones tanto orales como escritas en toda la estructura del sistema educativo para evitar expresiones no inclusivas.
3. Visibilizar el papel de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad para crear referentes femeninos que ayuden a corregir los sesgos de género en las diferentes profesiones y en el desempeño de puestos de responsabilidad.

## **2.12. PROGRAMA 324A: “FORMACIÓN PROFESIONAL Y EDUCACIÓN PERMANENTE” DE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL**

### **2.12.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO**

**1.- Denominación del proyecto:** 324A FORMACIÓN PROFESIONAL Y EDUCACIÓN PERMANENTE

**2.- Dirección General/ Secretaría General/ Consejería que lo promueve:** Dirección General de Formación Profesional y Educación Permanente de la Consejería de Educación y Formación Profesional

**3.- Contextualización el proyecto:**

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 Presupuesto Generales de Cantabria para el año 2023 con la partida 09.05.324A, por importe 4.027.365 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 (Capítulo 4)**, cuyo otorgamiento se realiza mediante los procedimientos de concurrencia competitiva o concesión directa, concretamente:

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

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

**4.- Exposición de los objetivos generales del proyecto:**

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.

Contribuir al desarrollo de programas para promover e impulsar la Formación Profesional del sistema educativo en Cantabria.

Trabajar la orientación profesional en los centros educativos, haciendo especial hincapié en el alumnado que cursa 3º y 4º de la ESO y 1º de Bachillerato

\* más desarrollado en el apartado 3. PREVISIÓN DE RESULTADOS

#### **5.- En su caso, exposición de los objetivos específicamente dirigidos a promover la igualdad entre mujeres y hombres:**

- 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.
- 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.

### **2.12.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA**

#### **1.- Descripción de información estadística.**

***Estudiantes matriculados en FP en Cantabria***

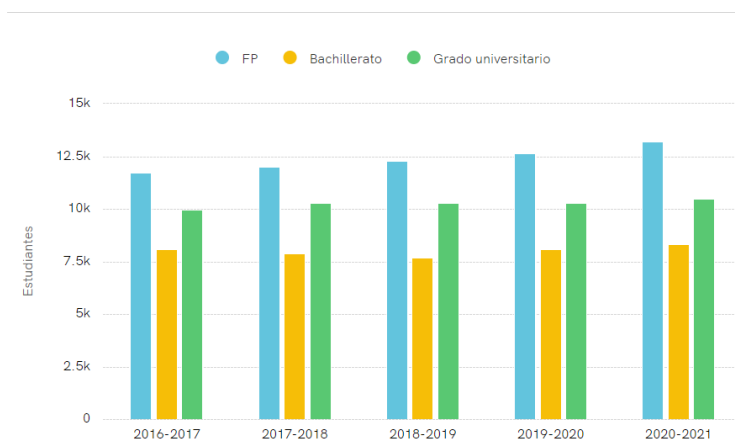
***Fecha de la última actualización: 22/09/2022***

***Fuente: Elaboración por el Observatorio de la Formación Profesional a partir de datos de MEFP-Educabase***

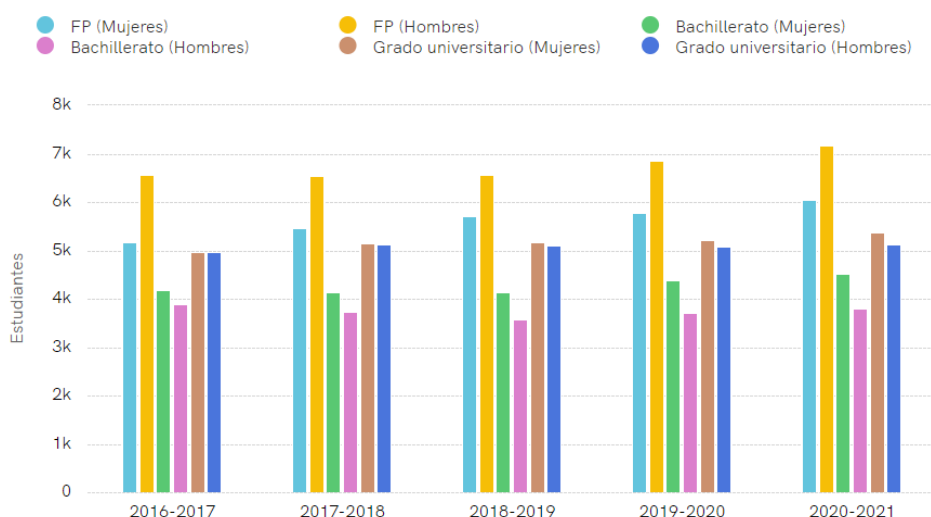
**Número y porcentaje de estudiantes matriculados en FP, Bachillerato y Grado universitario (s/total matriculados enseñanzas postobligatorias: Bachillerato, FP y enseñanzas universitarias de Grado).**

**Evolución del número de estudiantes matriculados en cada enseñanza postobligatoria**

En los últimos cinco cursos, la Formación Profesional presenta un crecimiento sostenido. Desde el curso 2017-2018, se observa que más de 800.000 estudiantes cursan estudios de FP. Actualmente esta cifra llega a 891.505 estudiantes. En Cantabria, el número de estudiantes matriculados en FP llega a 13.209 en el curso 2019-2020.



### Desglose por género



### Población titulada en FP de 25 a 64 años en Cantabria

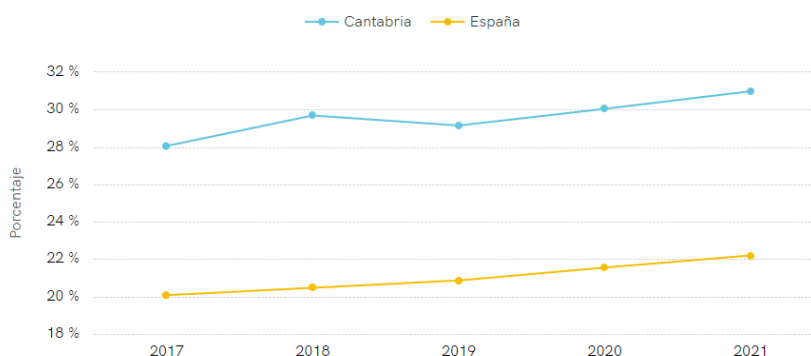
Fecha de la última actualización: 22/09/2022

Fuente: Elaboración por el Observatorio de la Formación Profesional a partir de datos de INE-EPA

Porcentaje de la población de 25-64 años cuyo máximo nivel educativo alcanzado es FP Básica, de Grado Medio y de Grado Superior de régimen general y especial (s/total población de 25-64 años).

En España la población entre 25 - 64 años que tiene estudios de FP se ha incrementado desde 2017 (20,08%) hasta el año 2021 (22,2%). En Cantabria actualmente la población con este tipo de estudios alcanza el 30,99 %.

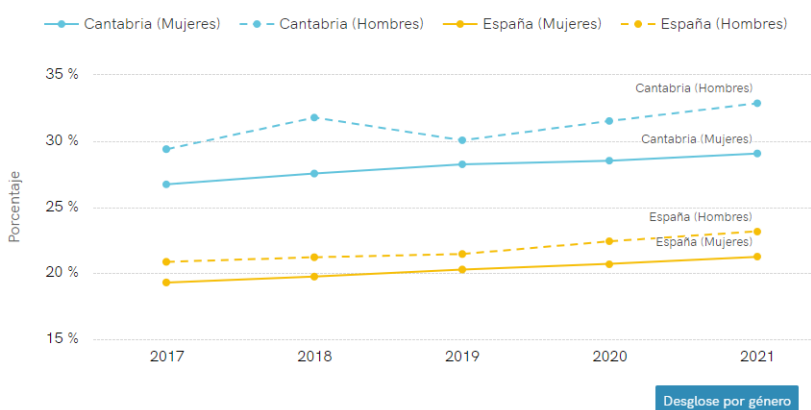
**Evolución del porcentaje de población de 25 a 64 años titulada en FP**



## Presencia cuantitativa de mujeres y hombres en el sector objeto de regulación o planificación

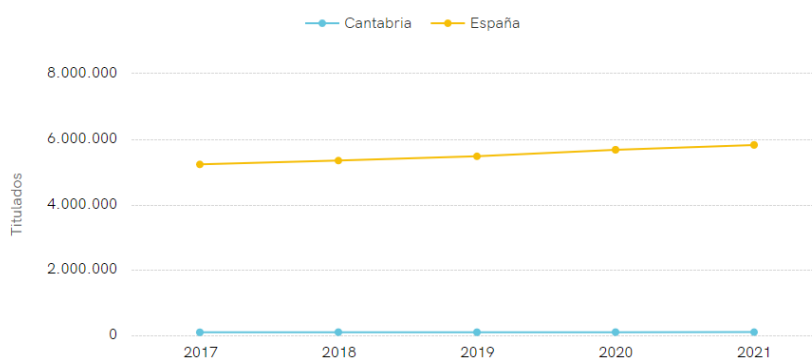
En España la población entre 25 - 64 años que tiene estudios de FP se ha incrementado desde 2017 (20,08%) hasta el año 2021 (22,2%). En Cantabria actualmente la población con este tipo de estudios alcanza el 30,99 %.

**Evolución del porcentaje de población de 25 a 64 años titulada en FP**



Desglose por género

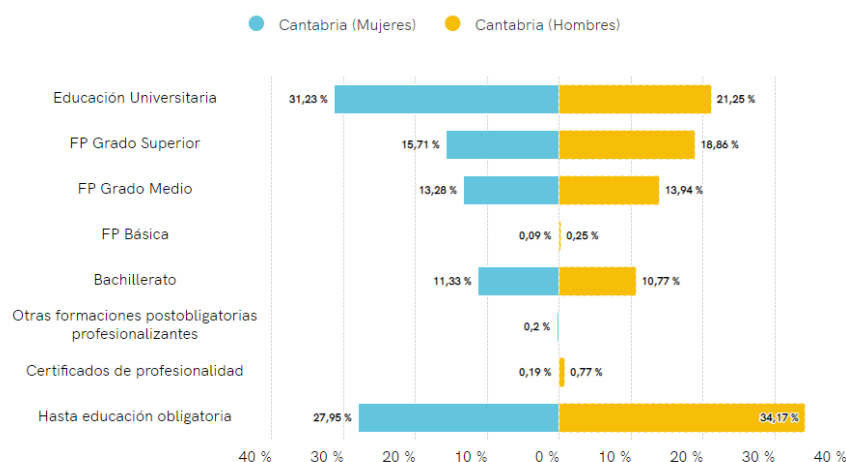
## Evolución de población de 25 a 64 años titulada en FP



En 2021, la cifra total de personas entre 25 - 64 años que tiene estudios de FP es de 5.821.749, de las cuales 2.799.398 son mujeres. En Cantabria actualmente la población con este tipo de estudios es de 99.868 de las cuales 47.050 son mujeres.

## Porcentaje de población que ha alcanzado los diferentes niveles educativos (2021)

En 2021, el 9,87% de las mujeres y el 9,65% de los hombres contaba con FP de Grado Medio como máximo nivel educativo alcanzado. En Cantabria, para este mismo nivel de estudios, las mujeres alcanzan el 13,28 % mientras que los hombres llegan al 13,94 %.



## 2.- Descripción de información cualitativa sobre roles y estereotipos de género.

### Presencia cualitativa de mujeres y hombres en el sector objeto de regulación o planificación

La presencia de mujeres es sensiblemente inferior, como se puede observar en los datos cuantitativos, especialmente en los niveles de formación más básicos (Certificados de profesionalidad, Programas de formación profesional básica en entidades locales, Programas de Formación de Adultos En Entidades Locales, Ciclos Formativos de Grado Medio...).

El programa de subvenciones incide en ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso a esa formación para hombre y mujeres, ofreciendo recursos para aumentar la presencia de mujeres en este tipo de formaciones.

### Participación de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisiones relacionados con el ámbito que pretende regular el proyecto.

Ente el personal técnico de la Dirección General de hay una representación equilibrada de hombre y mujeres, de 14 personas que componen la unidad 9 son mujeres y 5 hombres. Si bien es cierto que los cargos directivos son hombres.

### Influencia de las normas sociales y valores que repercuten en el origen y mantenimiento de las desigualdades entre mujeres y hombres.

En formación profesional se observa una clara influencia de los roles y estereotipos sociales establecidos sobre mujeres y hombres en el momento de la elección de la formación. Existen familias profesionales y ciclos claramente masculinizados (fabricación mecánica, soldadura, informática, y otros especialmente los relacionados con los cuidados mayoritariamente feminizados).

Es un aspecto en el que se trabaja para revertir desde la unidad técnica, incidiendo especialmente en la orientación profesional, una de las actuaciones de este programa está destinada específicamente a este objetivo: B.- Líneas de subvención gestionadas en régimen de concesión directa (nominativas). • Nominativa CEOE-CEPYME CANTABRIA. **Desarrollo programa Embajadores FP**

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%.

### **Las 5 familias profesionales más demandadas en Cantabria**

**Fecha de la última actualización: 22/09/2022**

**Fuente: Elaboración por el Observatorio de la Formación Profesional a partir de datos de MEFP-Educabase**

**Número y porcentaje descendente de estudiantes de FP matriculados en cada familia profesional (s/total matriculados en FP) y porcentaje de mujeres matriculadas en cada familia profesional (s/total matriculados en cada familia profesional).**

Estudiantes matriculados en FP por familias profesionales para el curso 2020-2021

En España, las 5 Familias Profesionales con mayor número de matrículas acumulan el 59,83% del total de estudiantes y el 70,04% de las mujeres matriculadas. Sanidad es la Familia Profesional con el mayor porcentaje de estudiantes 17,5%, seguida por Administración y Gestión con 13,99%.

En Cantabria, las mujeres que cursan ciclos sanitarios representan el 28,85 %, cifra que contrasta con la familia profesional de Informática y comunicaciones donde sólo el 3,24 % corresponde a mujeres matriculadas.

Familia profesional	% s/ total matriculados FP		% de mujeres matriculadas en la familia	
	Cantabria	España	Cantabria	España
Sanidad	16,78 %	17,5 %	28,85 %	29,4 %
Administración y Gestión	12,42 %	13,99 %	17,18 %	18,61 %
Informática y Comunicaciones	10,87 %	12,33 %	3,24 %	3,28 %
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	10,75 %	9,46 %	19,88 %	18,09 %
Electricidad y Electrónica	7,56 %	6,56 %	1,08 %	0,66 %
<b>Top 5</b>	<b>58,37 %</b>	<b>59,83 %</b>	<b>70,24 %</b>	<b>70,04 %</b>

### **3.- Identificación de los objetivos de las políticas de igualdad en el ámbito del proyecto**

Se cumplen los mandatos y objetivos previstos en la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

#### **2.12.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS**

##### **1.- Resultados directos e indirectos del proyecto.**

##### **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 (PI)**

##### **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

- Programas de Formación de Adultos En Entidades Locales.

Partida Presupuestaria 09.05.324A.462

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

Partida Presupuestaria 09.05.324A.481

- Premios de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente.

Partida Presupuestaria 09.05.324A.482

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

Partida Presupuestaria 09.05.324A.482

- Concurso de Proyectos de Formación Profesional del Sistema Educativo. Partida Presupuestaria 09.05.324A.482.

- Becas de Formación e Investigación. Formación Profesional.

Partida Presupuestaria 09.05.324A.483

- Proyecto Erasmus. Movilidad Formación Profesional en Europa.

Partida Presupuestaria 09.05.324A.484

- 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

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 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 al alumnado 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 alumnado y profesorado.

— “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 Las personas con titulación superior 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 este alumnado, 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 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:

1. Modificar en los casos necesarios los instrumentos de registro de datos y recogida información en cada una de las subvenciones previstas.
2. 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 viene marcada por los indicadores del curso pasado (curso 20-21) que servirán de base para analizar la evolución en años futuros. De todas formas, en un primer análisis, se observa que en la mayoría de los casos se han obtenidos resultados por encima de los esperados en los indicadores. Las excepciones, como pruebas de acceso o

pruebas libres, vienen condicionadas por el bajo número de inscripciones globales que han condicionado el valor estimado para el sesgo de 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 (PIO)**

**Proyecto 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. 324 A.448.486
- Nominativa CEOE-CEPYME CANTABRIA. Desarrollo programa Embajadores FP. Partida Presupuestaria: 09.05. 324 A.448.489

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:

3. 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.
4. 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 alumnado 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:

5. 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.
6. 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.

#### 2.12.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

ANEXO (Proyectos A)

PROGRAMA	FORMACIÓN PROFESIONAL Y EDUCACIÓN PERMANENTE
Dotación económica	4.027.365
Proyectos a incluir	Capítulo 4 Líneas de subvención por concurrencia competitiva
Consejería	Educación y Formación Profesional

ANÁLISIS DEL PROGRAMA
<p>Descripción:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Programas de formación profesional básica en entidades locales. otros programas formativos de cualificación básica en entidades locales.</li> <li>• Programas de Formación de Adultos En Entidades Locales.</li> <li>• Prácticas en Alternancia, Formación Profesional Dual y Formación en Centros de Trabajo.</li> <li>• Premios de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente.</li> <li>• Desarrollo de Proyectos de Innovación de Formación Profesional del</li> </ul>

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.

\*Apartado 2 Diagnóstico de la situación de partida

REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GENERO

Objetivos:

- 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: 1.281.200

VALORACION REAL DEL IMPACTO:

Positivo\_ Positivo: El proyecto enfrenta las desigualdades de género y se prevé que tenga capacidad de modificar roles y estereotipos de género.

GRADO DE VALORACIÓN:	DESCRIPCION
Alto x	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: Igual

#### ANEXO (Proyectos B)

PROGRAMA	FORMACIÓN PROFESIONAL Y EDUCACIÓN PERMANENTE
Dotación económica	4.027.365
Proyectos a incluir	Capítulo 4 Líneas de Subvención concesión directa (nominativas)
Consejería	Educación y Formación Profesional

#### 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
- Nominativa CEOE-CEPYME CANTABRIA. Desarrollo programa Embajadores FP

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.

\*Apartado 2 Diagnóstico de la situación de partida

#### REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GENERO

##### Objetivos:

- 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:

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\_ Positivo: El proyecto enfrenta las desigualdades de género y se prevé que tenga capacidad de modificar roles y estereotipos de género.

GRADO DE VALORACIÓN:	DESCRIPCION
Alto x	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: En los mencionados en el apartado realizaciones previstas respecto a la igualdad de género.

Acciones: Igual

## 2.12.5. FORMULACIÓN DE SUGERENCIAS



Valorando positivamente el trabajo realizado desde la Comisión para la Integración de la Perspectiva de Género en los Presupuestos, y desde la Dirección General de Igualdad y Mujer en la revisión de los informes de impacto de género de los programas presupuestarios seleccionados, en estos momentos no consideramos la necesidad de añadir propuestas de mejora o recomendaciones futuras.

## 2.13. PROGRAMA 336A: “FOMENTO Y APOYO A LAS ACTIVIDADES DEPORTIVAS” DE LA CONSEJERÍA DE UNIVERSIDADES, IGUALDAD, CULTURA Y DEPORTE

### 2.13.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO

**Denominación del Proyecto:** Proyecto Presupuestos Generales 2023. Programa 336A

**Promotor:** Dirección General de Deporte

**Objetivos generales del Proyecto:** Establecer el cuadro presupuestario de ingresos y gastos para 2023 destinados a financiar el ejercicio de las competencias deportivas de la Comunidad Autónoma de Cantabria

### 2.13.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA

Si atendemos a los datos aportados por las Federaciones deportivas cántabras a la Dirección General de Deporte en los últimos cuatro años disponibles (2017/2018/2019/ 2020), 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.

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:

<b>Licencias Deportistas</b>							
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:	
<b>Licencias Entrenadores/as</b>							
HOMBRES				MUJERES			
Número		Número		Número		Número	

<b>Licencias Árbitros/as o jueces/juezas</b>			
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”.

Por otro lado, analizando la información estadística recogida por el Consejo Superior de Deportes en su Anuario de Estadísticas Deportivas 2021, último disponible de la serie, se confirma que efectivamente existe una brecha de género en la práctica deportiva entre hombres y mujeres en Cantabria referida a los años 2020 y 2021. Así, el número de licencias deportivas expedidas en los años 2019 y 2020 en Cantabria a hombres H/mujeres M fueron, respectivamente, 57.892 H/ 20.289 M y 56.995 H/19.866 M, lo que supone que, en términos relativos, las licencias femeninas expedidas representan aproximadamente el 35% del total de las licencias expedidas.

Esta tendencia se confirma al constatar las cifras desagregadas de licencias por modalidad deportiva y sexo, apreciándose un elevado grado de masculinización de la práctica deportiva en Cantabria. De las sesenta y seis modalidades deportivas reflejadas en el Anuario solamente cinco de ellas (Baile deportivo, Gimnasia, Hípica, Patinaje y Vóleybol) cuentan con más licencias federativas cántabras femeninas que masculinas, existiendo una práctica igualdad de licencias en tres de ellas (Badminton, Natación y Orientación), pudiendo calificarse las restantes cincuenta y ocho modalidades deportivas como deportes masculinizados en diferentes grados de intensidad.

Por todo ello, y teniendo en cuenta los malos mandatos y objetivos previstos en la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, resta aún un trecho a recorrer para alcanzar la igualdad efectiva de hombres y mujeres en el ámbito deportivo.

### **2.13.3. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA**

El presente proyecto pretende alcanzar los siguientes resultados:

De modo directo, se espera que el número de licencias deportivas femeninas expedidas en 2023 por las federaciones deportivas cántabras aumente un 20% en al menos el 30% de las mismas. Se estima que un incremento cuantitativo de esta magnitud es realista que pueda ser alcanzado, dado el buen funcionamiento de las actividades de Deporte en Femenino, consignado globalmente en el concepto 640.1 *Implementación, ejecución y seguimiento de Estrategias, Planes y/o Programas específicos* que se refiere en el próximo apartado de *Valoración de impacto de género*, que en el ámbito de la Federación Cántabra de Bolos propició en 2022 y con el ejercicio aún sin cerrar un aumento de más del 40% de las licencias femeninas.

De otro lado, durante el ejercicio 2023 se pondrán en marcha actuaciones de difusión y promoción del deporte femenino que, de modo indirecto, se espera propicien una mayor presencia femenina en las estructuras federativas en los futuros ejercicios 2024 y 2026.

Las Federaciones deportivas realizan la elección de sus respectivas Asambleas Generales, Presidentes/as y Comisiones Delegadas cada cuatro años. Dichos procesos electorales para la elección de los citados órganos se realizan coincidiendo con el año de celebración de los Juegos Olímpicos de Verano o, en su caso, los Juegos Olímpicos de Invierno, esto es París 2024 y Milán Cortina 2026, respectivamente.

En este sentido, se establece como objetivo que, como resultado indirecto de las medidas de difusión y promoción del deporte femenino en el ejercicio 2023, se alcance en 2024, primera cita electoral, una representación equilibrada de hombres y mujeres en las estructuras federativas de, al menos, el 30% de las federaciones deportivas cántabras.

La consecución de dichos resultados propiciará una incidencia positiva en los roles y estereotipos de género, mediante el aumento de la presencia cuantitativa de mujeres en dichas estructuras federativas, lo que supondrá una mayor implicación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones federativos.

#### **2.13.4. VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO**

En el borrador de Presupuestos Generales 2023 referido al programa 336A la práctica totalidad de los créditos que se incluyen pueden ser calificados como negativos con grado neutro 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.

A título de ejemplo en este sentido se pueden señalar los programas de tecnificación deportiva.

Los programas de tecnificación deportiva, consignados en el concepto 485 con una dotación propuesta para 2023 de 148.000,- euros buscan elevar el nivel técnico de las personas deportistas de alto nivel para propiciar su salto al alto rendimiento en las modalidades de Vela, Hockey, Badminton, Surf, Boxeo, Natación, Surf, Karate, Voleibol, Judo y Deportes de Invierno, atendiendo en la selección de los candidatos/as a méritos exclusivamente deportivos con independencia de su sexo.

Sin embargo, existen dos líneas presupuestarias cuya integración de la perspectiva de género cabe ser calificado como positivos.

En primer lugar, y con un grado del sentido positivo de sensible, se halla el programa de Deporte Escolar, consignado en el concepto 226.20 con una dotación propuesta para 2023 de 610.000,- euros, y que apoya la participación de chicos y chicas hasta los 18 años en las competiciones deportivas escolares, siendo preciso señalar que además de la existencia en competición de equipos masculinos y femeninos, se da la presencia de equipos mixtos, con integrantes en el mismo equipo de personas de ambos sexos, en ciertas modalidades deportivas tales como balonmano, baloncesto, vóley, ajedrez, atletismo, natación, ciclismo, judo o rugby.

En segundo lugar, y con un grado del sentido positivo de positivo, se encuentra entre los créditos de ésta Sección la financiación de actividades de Deporte en Femenino, consignado globalmente en el concepto 640.1 *Implementación, ejecución y seguimiento de Estrategias, Planes y/o Programas específicos* con una dotación propuesta para 2023 de 60.000,- euros, si bien es cierto que no la totalidad del crédito consignado se destinará en exclusiva a acciones de tal naturaleza.

Ésta línea presupuestaria financia, entre otras, actuaciones para la promoción y el 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. Las actuaciones de difusión y promoción del deporte femenino incluirán actividades de formación como elemento de excelencia: visibilización y promoción de la mujer desde la base hasta la élite, visibilización y promoción de la mujer en el deporte y en la sociedad y actuaciones relacionadas con la mujer, salud y deporte.

Igualmente, y de modo más concreto, se pretende favorecer la continuidad en la práctica deportiva de las mujeres, reduciendo su tasa de abandono por las dificultades de conciliarlas con los estudios, trabajo, maternidad y tareas domésticas.

En este sentido, una de las líneas de acción ya iniciada en el ejercicio de 2022 y que se mantendrá en el ejercicio 2023 ha sido el apoyo a la participación de la mujer en el deporte tradicional de los bolos, con la puesta en marcha de la Liga femenina de bolo palma, y el concurso de parejas mixtas, así como retransmisiones de eventos y competiciones de dichas competiciones y de otros eventos de deporte femenino, con el fin de promocionar, fomentar y difundir el mismo.

Dichas actividades han propiciado que el número de licencias femeninas expedidas por la Federación Cántabra de Bolos en 2022 haya ascendido, sin cerrar aún el ejercicio, a la cantidad de 227 licencias. Ello ha permitido que se haya producido un sensible incremento de dicho número de licencias femeninas ya que en el año 2021 se expidieron 159 licencias lo que supone un incremento de más del 40%, incremento que obedece sin duda a la puesta en marcha del programa de bolos femenino. Como consecuencia de todo ello se ha producido una reducción de la brecha de género en la práctica de los bolos, ya que, si en 2021 el porcentaje de jugadoras de bolos federadas suponía algo más del 7% del total, en 2022 dicho porcentaje ascendió al 11%.

El conjunto de estas dos líneas presupuestarias para 2023 señaladas anteriormente abordan medidas específicas para equilibrar la participación de las mujeres en la actividad deportiva y compensar las diferentes situaciones de partida respecto a los hombres y pretenden corregir discriminaciones específicas en situaciones patentes de desigualdad de derecho.

El Consejo Superior de Deportes ha puesto en marcha políticas de igualdad efectiva en el deporte pues, como expone el “Manifiesto por la igualdad y participación de la mujer en el deporte” suscrito por aquél, el deporte ha sido y sigue siendo mayoritariamente masculino, así como los modelos educativos y los estereotipos sociales de género que *“inciden en el desequilibrio todavía existente y mantienen barreras ocultas que dan lugar a un verdadero techo de cristal para las mujeres en el ámbito deportivo”*.

*Es fundamental promover la equidad en el deporte, teniendo en cuenta las diferencias existentes entre mujeres y hombres, pero sin que éstas limiten sus posibilidades.*

## **2.14. PROGRAMA 141B: “PROMOCIÓN DE LA INNOVACIÓN Y FORMACIÓN EN EL SECTOR AGRARIO” DE LA CONSEJERÍA DE DESARROLLO RURAL, GANADERÍA, PESCA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE**

### **2.14.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO**

Programa 414 B: Promoción de la Innovación y Formación en el Sector Agrario  
Consejería de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca, Alimentación y Medio Ambiente, Dirección General de Desarrollo Rural.

Dotación económica propuesta sin considerar el incremento salarial en el capítulo I: 3.274.893€

El objetivo general de este programa es la modernización del sector agrario de Cantabria, basada, por un lado, en la innovación, indispensable para lograr los objetivos de la política de desarrollo rural europea, y, por otro, en la formación del sector, una apuesta clave para ofrecer igualdad de oportunidades en términos de servicios, empleo y posibilidades de desarrollo de los territorios rurales.

Además, cuenta con partidas específicas para cumplir con las obligaciones de sanidad y producción vegetal determinadas en la normativa nacional y comunitaria.

Como objetivos específicos se identifican los siguientes:

- El uso de nuevas tecnologías, el desarrollo de la investigación y la experimentación agraria, así como su transferencia al sector agrario.
- Mejora de los costes del proceso productivo, mejora de la calidad del producto, de incremento del valor añadido de la producción y de la optimización de la influencia de la agricultura en el medio ambiente.
- Formar a la población agraria en los siguientes niveles:
  - Formación agraria para jóvenes que se incorporen a la actividad agraria.
  - Formación de la población agraria en general mediante cursos y reuniones de breve duración con aplicación en la actividad económica y sociocultural del medio rural.
- Formación específica en sanidad vegetal afectando los y las productoras y comercializadores en materia de productos fitosanitarios.
- Control de la calidad y la sanidad de producción vegetal.
- Promover el movimiento asociativo mediante líneas de ayudas diversas a cooperativas, organizaciones profesionales agrarias y otras sociedades.
- Protección de los cultivos y los pastos contra plagas y enfermedades.
- Mejora de la calidad de la producción agrícola.

## **2.14.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA**

1.2. Descripción de información estadística e información cualitativa sobre roles y estereotipos de género.

Uno de los objetivos del programa es el de la formación y la transferencia de tecnología y resultados de proyectos de investigación agraria. En ese sentido se diferencian las actuaciones dirigidas directamente a los y las profesionales del sector y a los y las futuras profesionales, como las actuaciones que desarrollan las Organizaciones Profesionales Agrarias.

Los Programas de capacitación e incorporación ofrecen una formación no reglada dirigida a capacitar y formar a los y las profesionales del sector agrario de Cantabria, al objeto de poder asumir los procesos de modernización de sus explotaciones, a través de cursos dirigidos a la introducción de las nuevas tecnologías, y a la adaptación a las necesidades de mercado y las directrices de la Política Agrícola Comunitaria.

La coordinación de estas actividades es realizada por el Centro de Investigación y Formación Agrarias, participando en ellas el personal técnico de la Consejería de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca, Alimentación y Medio Ambiente. Algunos temas son impartidos por personal de otras instituciones, tanto de Cantabria como de fuera de ella.

Los cursos de incorporación, necesarios para el acceso a algunas de las ayudas de la PAC, se regulan anualmente a través de la publicación en el BOC de la correspondiente convocatoria, y los cursos y jornadas de capacitación se adaptan a las demandas y novedades del sector.

En relación con la composición del alumnado, ésta varía en función de los itinerarios formativos, resultando en un promedio general del 62% hombres frente a un 38% de mujeres. Finalmente, en lo referente a la composición del profesorado resulta en un 62,5% hombres frente a un 37,5% mujeres.

En referencia a las acciones indirectas mediante el apoyo a las Organizaciones Profesionales Agrarias en gastos de funcionamiento y actuaciones formativas, no se cuenta con datos sobre la composición de las mismas, siendo en estos momentos todos sus presidentes hombres.

Otro de los objetivos destacados del programa es el al apoyo a la investigación e innovación en el sector agrario. Se financian directamente los proyectos de investigación desarrollados en el Centro de Investigación y Formación Agrarias, único centro de investigación agraria de Cantabria, así como los propuestos por los llamados Grupos Operativos Autonómicos en relación a la Asociación Europea de Innovación de Agricultura Productiva y Sostenible.

En relación con los primeros, se trata de proyectos de investigación finalista, experimentación e innovación tecnológica, con el fin de obtener soluciones a problemas del sector agrario, utilizando la diversificación productiva como una herramienta válida para la consecución de esos objetivos. Estos proyectos se agrupan en cuatro grandes áreas temáticas: Hortofruticultura, Calidad de los alimentos de origen animal, Sistemas de producción animal y Socioeconomía.



Parte de estos fondos tienen retorno de la Agencia Estatal de Investigación cuando se trata de proyectos de investigación aprobados en convocatorias nacionales.

En relación con la composición del personal dedicado a la investigación agraria, está mayoritariamente compuesto por mujeres, 73,4%.

Respecto a los proyectos aprobados a Grupos Operativos Autonómicos en relación a la Asociación Europea de Innovación de Agricultura Productiva y Sostenible, la actividad se centra en el cumplimiento los compromisos asociados al Programa de Desarrollo Rural de Cantabria, en concreto los de la medida 16 del PDR (Cooperación – GRUPOS OPERATIVOS). El objetivo general es el acortar la distancia que existe entre la comunidad investigadora y el sector agroalimentario y forestal, el cual necesita aplicar el conocimiento científico para poner en marcha acciones innovadoras y sostenibles en el proceso productivo, transformador y comercializador.

Se trata de subvenciones distribuidas en dos estrategias con diferentes órdenes de bases y convocatorias anuales diferenciadas:

#### GRUPOS

Orden MED/41/2016, de 1 de agosto de 2016, por la que se establecen las bases reguladoras de subvenciones para la creación de grupos operativos autonómicos en relación a la Asociación Europea de Innovación de agricultura productiva y sostenible, modificada por la Orden MED/40/2017, de 20 de octubre.

Los grupos operativos se definen como agrupaciones que congregan a agricultores y agricultoras, gestores y gestoras agrarias, comunidades rurales, personal investigador perteneciente a organismos de investigación, personal asesor de ONG, empresas y demás partes interesadas en la innovación en el sector agrario y alimentario que sean pertinentes para alcanzar los objetivos de la AEI.

Mediante la convocatoria anual se promueve su creación.

#### PROYECTOS

Orden MED/33/2017, de 21 de agosto, por la que se establecen las bases reguladoras de subvenciones para el desarrollo de proyectos innovadores en relación a la Asociación Europea de Innovación de Agricultura Productiva y Sostenible.

Una vez constituidos los grupos, mediante esta línea de subvención se fomenta la ejecución de los proyectos de innovación y transferencia elaborados por ellos, a desarrollar en cooperación entre los agentes de I+D+i y las empresas agrarias y alimentarias, así como los proyectos agrarios y/o alimentarios de primera transformación de especial interés regional generados por las cooperativas, sociedades agrarias de transformación y organizaciones de productores y productoras.

La composición de los grupos es muy heterogénea, siendo sus miembros principalmente personas jurídicas, resultando complicado valorar su composición por géneros.

De los 13 grupos creados en el actual periodo PAC, el 80% son personas jurídicas y del 20% de personas físicas, el 87,5% son hombres y 12,5% mujeres.

Finalmente, en relación con el resto de objetivos del programa están directamente relacionados con el cumplimiento de obligaciones de control de la sanidad y la producción vegetal reguladas por la normativa nacional y autonómica.

### 3. Identificación de los objetivos de las políticas de igualdad en el ámbito del proyecto

El programa cumple con la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, no aplicándose otra normativa en materia de igualdad.

Debe tenerse en cuenta la incidencia del Programa de Desarrollo Rural de Cantabria en aquellas acciones cofinanciadas con fondos FEADER.

#### **2.14.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS**

Estas actuaciones no se consideran específicamente orientados a la reducción o eliminación de desigualdades, en concreto a incrementar el % de mujeres titulares de explotación agraria en Cantabria. Debe tenerse en cuenta que Cantabria ya parte de una situación mejor que la que se encuentra en otras Comunidades Autónomas. Sin embargo, se considera que contribuyen positivamente a incrementar la presencia de mujeres como titulares de explotaciones agrícolas.

Además, los programas de capacitación e incorporación permiten realizar un seguimiento del porcentaje de jóvenes desagregado por sexos que desean incorporarse a la actividad agraria, resultando un indicador necesario para evaluar la progresión.

Por otra parte, debe destacarse la clara feminización del personal dedicado al desarrollo y gestión de los proyectos de investigación, y especialmente el personal con alto grado de formación. Sin embargo, debe destacarse la precariedad de ese personal, que está sujeto a la aprobación de proyectos de investigación o a la finalización de la correspondiente tesis doctoral, lo que hace difícil la conciliación entre vida familiar y laboral.

#### **2.14.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO**

Se considera que el impacto en general del programa es positivo.

#### **2.14.5. FORMULACIÓN DE SUGERENCIAS**

Sigue siendo necesario incorporar a los seguimientos de alguna de las actuaciones la recogida de información desagregada por sexos en lo referente a la composición de las Organizaciones Profesionales Agrarias y de los Grupos Operativos.

## **2.15. PROGRAMA 432A: “COORDINACIÓN Y PROMOCIÓN DEL TURISMO” DE LA CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TURISMO, INNOVACIÓN, TRANSPORTE Y COMERCIO**

### **2.15.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO**

**1.1 Denominación del Programa:** Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria. 432 A Coordinación y Promoción del Turismo.

**1.2 Promotor:** Dirección General de Turismo, Secretaría General de Industria, Turismo, Innovación, Transporte y Comercio. Consejería de Industria, Turismo, Innovación, Transporte y Comercio.

**1.3. Normas y/ o planes relacionados con el programa que permitan identificar los antecedentes y contextualizar el proyecto:**

- Ley 5/1999, de 24 de marzo, de Ordenación del Turismo de Cantabria
- Decreto 147/2015, de 15 de octubre, por el que se regula el Registro General de Empresas Turísticas de Cantabria
- Ley de Cantabria 10/2021, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2022.

**1.4. Exposición de los objetivos del programa:**

- Aumentar el crecimiento sólido y sostenible del sector turístico.
- Promover la atracción del turismo
- Desarrollar la política turística a nivel autonómico desde la perspectiva de la oferta, la generación de producto, la inversión y el apoyo a la industria turística través de:
  - El diseño de estrategias encaminadas al desarrollo y mejora de la planificación y gestión de los destinos basadas en la corresponsabilidad público-privada la participación social, la sostenibilidad y la adaptación a los nuevos requerimientos de la demanda
  - El desarrollo de los planes y programas que promuevan la innovación, la calidad, la sostenibilidad y la competitividad de productos turísticos de alto valor añadido para la clientela.
- Incrementar la rentabilidad del turismo
- Fomentar la desestacionalización del turismo

**1.5.- Objetivos específicamente dirigidos a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres:**

- El programa no tiene objetivos específicos directos en términos de igualdad de género y de oportunidades, no obstante, como objetivo indirecto se procurará un impacto de género positivo en la sociedad mediante la aplicación de la transversalidad de género a la contratación pública.

## 2.15.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA

La Constitución española establece en el artículo 14 que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Desde su publicación se han dado pasos importantes en el avance hacia la igualdad de género, fruto de su mandato y de la concienciación de la sociedad española, que trata de superar todas las trabas incluyendo, como es lógico, las legislativas.

Los datos recabados por el Instituto Nacional de Estadística, en adelante INE, constatan los resultados de ocupación en el sector de la hostelería (servicios de alojamiento y servicios de comidas y bebidas). En el ejercicio 2021, el número total de personas empleadas en el sector era de 1.443,1<sup>5</sup> lo que supone un 7,3% del porcentaje global de ocupación. Del total de personas empleadas 681,9<sup>6</sup> eran hombres (6.4%) y 761,2 mujeres<sup>7</sup> (8,4%). Este resultado refleja una mayor ocupación de mujeres sobre hombres en el sector de la hostelería.

Dejando de lado los datos estadísticos, en el sector de la hostelería, es importante destacar que en la Comunidad Autónoma de Cantabria, la responsabilidad sobre estas empresas corresponde en su mayoría a personas jurídicas, es por ello que las ayudas que se convocan desde esta Dirección General, buscan apoyar en su conjunto a los titulares sin distinguir su naturaleza jurídica, como puede constatarse en Orden IND/58/2022, de 5 de septiembre, por la que se establecen las bases reguladoras y se aprueba la convocatoria de subvenciones destinadas a empresas turísticas para inversiones en alojamientos turísticos, restaurantes, cafeterías y bares, campamentos de turismo, agencias de viaje, centrales de reserva, organizadores profesionales de congresos y empresas de turismo activo de Cantabria, financiadas con recursos del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) a través del Programa Operativo FEDER 2014-2020 de Cantabria como parte de la respuesta de la Unión a la pandemia de COVID-19 (REACT-UE) (BOC de fecha 14 de septiembre de 2022), en la que se refleja que la totalidad de las entidades beneficiarias fueron personas jurídicas.

No obstante, lo anterior, es importante reflejar que, como bien establece el artículo 4 de la Ley 5/1999, de 24 de marzo, de Ordenación del Turismo de Cantabria, la actividad del turismo, y por ende aquella que es objeto de financiación con cargo al programa presupuestario 432 A, engloba otros sectores más allá del de la hostelería, como es el caso de las empresas de intermediación turística, así como la actividad realizada por los guías de turismo de nuestra Comunidad. Es necesario por tanto recabar los datos de las empresas de intermediación turística, así como de los guías habilitados en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

La ley 5/1999, de 24 de marzo, de Ordenación del Turismo de Cantabria, establece en su artículo 18.1 *“1. La Dirección General competente en materia de turismo comprobará que todas las empresas han iniciado su actividad turística previa presentación, en tiempo y forma, de la preceptiva declaración responsable, o en su caso previa obtención de la preceptiva autorización turística.”* Por otro lado, el artículo 19 del mismo texto normativo establece *“1. Se crea el Registro General de Empresas Turísticas como registro administrativo de carácter*

---

<sup>5</sup> Miles de personas

<sup>6</sup> Miles de hombres

<sup>7</sup> Miles de mujeres

*público, con las limitaciones establecidas en la legislación vigente sobre protección de datos de carácter personal, adscrito a la Dirección General competente en materia de turismo.*

*2. La Dirección General competente en materia de turismo inscribirá de oficio todas las empresas que desarrollen actividades turísticas reglamentadas, una vez hayan presentado la correspondiente declaración responsable u obtenido la preceptiva autorización administrativa.*

*Igualmente se inscribirán las modificaciones que se produzcan en la actividad turística inicialmente declarada o autorizada, así como su cese.*

*3. La inscripción en el Registro General de Empresas Turísticas será gratuita.*

*4. El número de inscripción asignado a las empresas turísticas en el Registro General de Empresas Turísticas deberá hacerse constar en todo tipo de publicidad que los anuncie."*

El Decreto 147/2015, de 15 de octubre, por el que se regula el Registro General de Empresas Turísticas de Cantabria, regula el contenido del asiento de inscripción "1. La Dirección General competente en materia de turismo inscribirá, de oficio y con carácter preventivo, en el Registro General de Empresas Turísticas de Cantabria a todas las empresas que desarrollen actividades turísticas reglamentadas una vez hayan presentado la correspondiente declaración responsable de inicio de actividad, o en el caso de los campamentos de turismo se haya dictado la correspondiente autorización de funcionamiento.2. El asiento de inscripción contendrá los siguientes datos:

*a) Número de registro.*

*b) Fecha de inscripción.*

*c) Siglas correspondientes a la actividad, en su caso.*

*d) Datos identificativos de la empresa turística de acuerdo con la declaración responsable presentada.*

*e) Datos del establecimiento y/o de la actividad turística a desarrollar conforme a la declaración responsable.*

*f) Cualquier otro dato que contribuya a la mejor identificación de la empresa turística inscrita.*

*3. Cuando de la labor de inspección y control realizada por la Dirección General competente en materia de turismo se aprecie el cumplimiento de los requisitos establecidos para ejercer la actividad turística que fue objeto de declaración responsable o de autorización, se elevará a definitiva la inscripción de la empresa en el Registro General de Empresas Turísticas de Cantabria mediante resolución dictada por el titular de dicha Dirección General, en el plazo máximo de un mes desde la constatación."*

Estas normas han permitido recabar los datos que constatan que, en las empresas de mediación turística de la Comunidad Autónoma de Cantabria, los titulares en su amplia mayoría son personas jurídicas, en total 133 de 161. A su vez, en el caso de las empresas cuyos responsables eran personas físicas la presencia de mujeres (16) es superior a la de hombres (12).

En el caso de las personas que ejercen la actividad de guías de turismo, del total de las registradas en la Dirección General de Turismo 228, 186 son mujeres y 42 hombres, lo que refleja la efectiva presencia de mujeres en el sector turístico.

### 2.15.3. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA

Conviene destacar que las ayudas convocadas por esta Dirección General de Turismo e incluidas en el programa presupuestario 432 A, se encuentran dirigidas a empresas turísticas ya creadas. No actúa, con ningún mecanismo, sobre las decisiones de empleo de las empresas turísticas ni sobre la empleabilidad de las personas trabajadoras, con independencia de su sexo.

Por ello, si bien no se han definido líneas de actuación, objetivos ni indicadores en materia de igualdad y por ello no se incluye un estudio detallado del programa, es necesario destacar que desde este órgano directivo se trabaja, día a día, en una serie de medidas en favor de la igualdad:

- En los expedientes de contratación que se impulsan se adoptan medidas de carácter social y laboral que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Se garantiza el cumplimiento del Plan de Igualdad: Las empresas de más de 250 personas trabajadoras deben justificar la existencia de un Plan de Igualdad, con el contenido previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En el momento de presentación de las ofertas, las empresas deben cumplir las obligaciones aplicables en materia laboral, igualdad de género, igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad y de las personas LGTBI, y de accesibilidad universal establecidas en el derecho de la Unión Europea, el derecho nacional, los convenios colectivos o por las disposiciones de derecho que vinculan al Estado y a las Administraciones Públicas, en particular las establecidas en el anexo V de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se trasponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014

- En los expedientes de tramitación de subvenciones, de acuerdo con los artículos 7 y 8 del Reglamento (UE) nº 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, las entidades beneficiarias se comprometen a cumplir con los principios de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y la integración de la perspectiva de género, no discriminación, y de desarrollo sostenible, y especialmente:
  - o Respetar las normas nacionales y comunitarias en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y de no discriminación.
  - o Respetar las normas relativas a la accesibilidad de las personas con discapacidad, de acuerdo con la normativa nacional y comunitaria vigente.
  - o Respetar los requisitos de protección del medio ambiente, de acuerdo con la normativa nacional y comunitaria en vigor, solicitando de las autoridades competentes los permisos y autorizaciones necesarios.

Del mismo modo, se trabaja año tras año, tal y como se puede comprobar en los presupuestos, en potenciar la formación con la colaboración de distintos centros de formación, bien sean de formación profesional o directamente con la Universidad de

Cantabria. No en vano, en ambos planos se trabaja en garantizar la igualdad de género al tratarse de ámbitos educativos.

#### **2.15.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO**

Por todo lo expuesto anteriormente, teniendo en cuenta que resulta necesario indicar que el lenguaje de la normativa turística ha sido objeto de revisión en los últimos años, evitando en el mismo sesgos sexistas; que, si bien no se actúa directamente sobre las decisiones de empleo de las empresas turísticas, con independencia de su sexo, las medidas que se adoptan concluyen un impacto positivo en materia de género.

## 2.16. PROGRAMA 453A: “ACTUACIONES EN MATERIA DE INFRAESTRUCTURA MUNICIPAL” DE LA CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS, ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y URBANISMO

### 2.16.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO

<b>Denominación proyecto</b>	<b>Infraestructuras, tales como urbanizaciones, pavimentaciones, edificios públicos, alumbrados públicos, acceso a núcleos de población, parques infantiles, áreas de recreo, paseos peatonales, etc...</b>
<b>Dirección General</b>	<b>Obras Públicas</b>
<b>Programa</b>	453A Actuaciones en materia de infraestructura municipal

#### **Objetivos generales**

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.

### 2.16.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA

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.



Se han consultado estadísticas en distintos organismos y no se encuentran datos desagregados, como bien es sabido las infraestructuras son consideradas servicio público para toda la ciudadanía. Para poder valorar el impacto generado desde el punto de vista del género es necesario realizar reflexiones acerca de los diferentes usos y motivaciones que tienen hombres y mujeres, pero esto no es objeto del programa de inversiones, el programa ejecuta obras de diferente tipo para la ciudadanía.

### 2.16.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS

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 las personas que habitan 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.

El personal dependiente de la consejería tiene conocimiento de la guía sobre “Sugerencias para evitar el sexismo en el lenguaje administrativo”, publicado en el enlace <https://mujerdecantabria.com/wp-content/uploads/2018/01/guia-no-sexismo.pdf>.

Por otro lado, en los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares utilizados por la Dirección General de Obras Públicas para la contratación de las obras incluidas en este programa, se incluye que la empresa licitadora, en la elaboración y presentación de la oferta, debe incorporar la perspectiva de género y evitar los elementos de discriminación sexista del uso del lenguaje, de discriminación de las personas por cualquier motivo y de su imagen.

- 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.

Debe señalarse que, en la contratación realizada por la Dirección General de Obras Públicas, se incluyen en los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares las exigencias reguladas por la normativa vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

#### VALORACION DEL PROYECTO 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.

#### **2.16.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO**

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, garantizando una adecuada accesibilidad a los edificios e infraestructuras municipales, iluminación, seguridad...

Debemos considerar que, con carácter general, son las mujeres las que sociológicamente se ocupan, en las zonas rurales, de llevar a los hijos y a las personas dependientes, a médicos, colegios, centros asistenciales, parques etc, por lo que será este colectivo quien más sufra la escasez de infraestructuras municipales o sus malas condiciones y, por tanto, quien más necesitado esté de este tipo de inversiones.

Aunque no existe la posibilidad de cuantificar resultados, las actuaciones financiadas con este programa presupuestario ayudarán a la mejora de las condiciones familiares y personales de ambos sexos.

La valoración del impacto de género es positiva, ya que entre los objetivos perseguidos se trata de forma transversal la perspectiva de género, teniendo en general efectos positivos entre las mujeres sobre todo en el ámbito rural

## **2.17. PROGRAMA 461A: “INNOVACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y EMPRENDIMIENTO INDUSTRIAL” DE LA CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TURISMO, INNOVACIÓN, TRANSPORTE Y COMERCIO**

### **2.17.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO**

**1.1 Denominación del Programa:** Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria. 461 A Innovación, Desarrollo tecnológico y Emprendimiento Industrial.

**1.2 Promotor:** Dirección General de Innovación, Desarrollo Tecnológico y Emprendimiento Industrial. Consejería de Industria, Turismo, Innovación, Transporte y Comercio.

**1.3. Normas y/ o planes relacionados con el programa que permitan identificar los antecedentes y contextualizar el proyecto:**

- Estrategia de Innovación de Cantabria 2016-2030.
- Estrategia de Especialización Inteligente de Cantabria 2014-2020.
- Estrategia de Especialización Inteligente de Cantabria 2021-2027.
- Ley de Cantabria 11/2020, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2021.

**1.4. Exposición de los objetivos del programa:**

- Fijar las bases para lograr un crecimiento regional a través de la innovación a corto, medio y largo plazo.
- Desarrollar actividades de innovación a nivel autonómico a través de cuatro ejes esenciales:
  - EJE 1. Cambio cultural y de modelo industrial.
  - EJE 2. Generación de conocimiento.
  - EJE 3. Transferencia de tecnología.
  - EJE 4. Emprendimiento industrial innovador. Explotación de resultados
- Incrementar las actividades de Innovación en las empresas de la región y especialmente en las Pymes.
- Desarrollar y fomentar un ecosistema Innovador regional para el desarrollo de planes y acciones de innovación que involucren a todo el ecosistema regional de I+D+i.

**1.5.- Objetivos específicamente dirigidos a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres:**

- El programa no tiene objetivos específicos directos en términos de igualdad de género y de oportunidades, no obstante, como objetivo indirecto se procurará un impacto de género positivo en la sociedad mediante la aplicación de la transversalidad de género a la contratación pública.

## 2.17.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA

Los programas de ayudas impulsados por la Dirección General de Innovación, Desarrollo Tecnológico y Emprendimiento Industrial tienen como principal objetivo el apoyo a la innovación tecnológica y la transformación digital de las empresas industriales, para potenciar su crecimiento y competitividad, contribuyendo a la transformación digital e innovadora.

EL informe cumple con los mandatos y objetivos previstos en la Ley 2/2019 de 7 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

A su vez los proyectos apoyados también tienen una orientación de la mejora industrial de los productos y servicios ofrecidos por las empresas a través de la innovación.

No existe por lo tanto discriminación positiva ni negativa en cuanto a la igualdad de oportunidades en materia de género puesto que las entidades beneficiarias son entidades jurídicas.

No obstante lo anterior, es importante reflejar que, el impulso de la igualdad de género en el sistema de ciencia e innovación además de ser un principio básico del derecho, es garantía de excelencia en la I+D+i y ha de contribuir a lograr una igualdad real efectiva entre mujeres y hombre en todos los ámbitos y niveles de la ciencia, la tecnología y la innovación, aprovechando y reteniendo todo el talento sin dejar a nadie atrás e integrar la dimensión de género en las políticas públicas, normas programas y proyectos del ámbito de la ciencia, la tecnología y la innovación.

Según el Instituto Europeo de Igualdad de Género (2019), en el indicador sobre igualdad en «conocimiento» España alcanza 67,4 puntos, casi 4 puntos más de la media de la Unión Europea (63,5), lo que supone un incremento de 8,1 puntos desde 2005,2,1 puntos desde 2015.

Este progreso es 3 veces más rápido que el de los Estados miembros de la Unión Europea en su conjunto, y convierte a España en el sexto país en este indicador, que mide las desigualdades de género en logro en la educación.

Los datos sobre personal científico y técnico de la Estadística del INE sobre actividades de I+D 2017 y EPA 2018 (INE) informan de una tasa de ocupación femenina general del 45,5%. Sin embargo, la tasa de ocupación de las mujeres empleadas en el área de I+D es inferior, del 40,8%, y aún menor entre el personal investigador (40,5%) y técnico (38,1%).

Según el informe Científicas en cifras 2017, la proporción de mujeres en el conjunto del personal investigador (en equivalencia a jornada completa) en España (39%) se mantiene estable desde 2009. Si bien ha mejorado ligeramente en los sectores de Administración Pública (48%) y universidades (43%) dentro del equilibrio de género, sigue siendo muy baja entre el personal investigador del sector empresarial (31%).

Las mujeres son mayoría en España en los estudios universitarios desde 1986, momento en que la proporción de mujeres matriculadas superó a la de hombres con un 50.1%. proporción que no ha dejado de crecer hasta el 55,1% de estudiantes de Grado el 54,78% de estudiantes de Máster, y el 49,76% de estudiantes de doctorado.

Además, se ha publicado en el año 2022 el nuevo informe relativo a Mujeres e Innovación en España. Se trata del segundo informe de la serie que comenzó a elaborar en 2020 el Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación (OMCI) del Ministerio de Ciencia e Innovación y se alinea con otras publicaciones periódicas como los estudios ‘Científicas en Cifras’ para tener una radiografía del estado de la igualdad de género en el sistema de I+D+I español.

El informe refleja algunas tendencias positivas como la aceleración en la proporción de recursos humanos en ciencia y tecnología entre las mujeres, con un incremento de casi 4 puntos porcentuales entre 2018 y 2021, el doble que en el caso de los hombres.

No obstante, siguen existiendo brechas de género en distintos ámbitos del sistema de I+D+I. Según el estudio, las mujeres en estudios de máster en Ingeniería y Arquitectura representan el 32%. En estudios de doctorado la cifra desciende a un 20% en Informática e Ingeniería y es del 32,8% en Industria y Construcción, lo que confirma una importante infrarrepresentación de las mujeres en ámbitos STEM.

Una vez incorporadas al mercado laboral, la participación de las mujeres en el ámbito de la innovación refleja diferencias importantes respecto a los hombres. En 2020, el 28,9% del personal interno en I+D en empresas eran mujeres. Por su parte, solo un 24% del empleo creado por las ayudas del CDTI ha sido para mujeres en 2020.

Respecto al papel que desempeñan las mujeres en la innovación y la transferencia de conocimiento, el informe muestra que, durante 2020, en tres de cada cuatro patentes solicitadas por el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) al menos figuraba una mujer en la solicitud, dato que refuerza el papel de las mujeres en las actividades de transferencia de conocimiento emprendidas. Sin embargo, este porcentaje desciende al analizar el número de inventoras en las solicitudes presentadas, un 37,6% frente a 62,4% de inventores.

El informe también analiza los resultados de las diferentes convocatorias de proyectos de investigación relacionados con el ámbito de la innovación. Las mujeres están presentes en el 93% de los proyectos de I+D+I financiados en 2020 por la Administración del Estado y las comunidades autónomas, si bien solo son las investigadoras principales en cerca del 40% de dichos proyectos.

Asimismo, ‘Mujeres e Innovación 2022’ analiza la presencia de las mujeres en los puestos de toma de decisiones en el ámbito de la innovación. Los datos reflejan que las mujeres estaban infrarrepresentadas en 2020 en las empresas que cuentan con el sello de “pyme innovadora” y solo el 15% cuenta con una mujer como representante legal. Además, solo un 15% de las agrupaciones empresariales innovadoras que han recibido financiación cuentan con mujeres en su presidencia, un porcentaje que baja al 3% en las juntas de gobierno.

Más información sobre este informe en el enlace:  
<https://www.ciencia.gob.es/InfoGeneralPortal/documento/5cdfb98a-be05-4767-a61d-41871b97eb81>

### 2.17.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS

Con la perspectiva macro que ofrecen estos datos desde la Dirección General de Innovación, Desarrollo Tecnológico y Emprendimiento Industrial con el objetivo de dar un impulso a la igualdad de género, dentro del área competencial propio y en colaboración con otras, se plantean las siguientes actuaciones y medidas específicas:

- Potenciar las actuaciones de promoción y difusión de los incentivos actualmente existentes entre el colectivo de mujeres emprendedoras y empresarias.
- Establecer seguridad jurídica a la igualdad de género en el sistema de la ciencia, la tecnología y la innovación y garantizar la transversalidad de género en los instrumentos de planificación de todos los agentes públicos en ciencia, tecnología e innovación regionales, como la Desarrollando la Estrategia Regional de Innovación y la RIS3.
- Potenciar la formación con la colaboración de las Consejerías competentes en disciplinas STEM a niñas y jóvenes para incrementar sus vocaciones y facilitar su incorporación a estas áreas e incluir referentes de mujeres en el ámbito de Ciencia, la Tecnología y la Innovación en los entornos educativos.
- Visibilizar y normalizar las profesiones innovadoras a través de encuentros con estas profesiones, acercando la ciencia, la innovación y la tecnología a estas niñas y jóvenes a través de los diferentes centros de investigación y de innovación de la región.
- Incrementar en el número de proyectos resueltos por parte de esta dirección general con características de género en las líneas de ayudas vinculadas al sector tecnológico, y que dicho objetivo continúe creciendo en los siguientes años, mediante las siguientes actuaciones:
  - Estableciendo en las bases y posteriores convocatorias la obligatoriedad para las empresas participantes de “Respetar las normas relativas a igualdad de oportunidades y no discriminación, de acuerdo con la normativa nacional y comunitaria vigente”, a través de declaración responsable.
  - Las comisiones (de evaluación) que puedan conformarse al amparo de este artículo procurarán el equilibrio de género, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (artículo 27, evaluación y selección).
  - Incluir incentivos específicos de género en las ordenes y convocatorias que se elaboren durante el ejercicio y que sean conducentes a fomentar y desarrollar la innovación en proyectos empresariales de contenido tecnológico liderados por mujeres.
- Diseñando e implementado medidas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en equipos de investigación y de innovación, y asegurar también la presencia equilibrada en todos los ámbitos y niveles.
- Llevando a cabo un seguimiento de la participación de las mujeres en convocatorias y financiación en proyectos de I+D relacionados con la innovación.

Finalmente, destacar que las ayudas convocadas por esta Dirección General de Innovación, Desarrollo Tecnológico y Emprendimiento Industrial, incluidas en el programa presupuestario 461A, se encuentran dirigidas a empresas industriales ya creadas y que no actúa, con ningún mecanismo, sobre las decisiones de empleo de las empresas industriales ni sobre la empleabilidad de las personas trabajadoras, con independencia de su sexo.

#### **2.17.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO**

Con las premisas anteriormente expuestas y el ecosistema de innovación regional, nacional y europeo que muestra signos de desarrollo en sus políticas de igualdad muy similares en el contexto de la ciencia y la innovación, la valoración de las actividades de la Dirección General es POSITIVO con un grado a su vez POSITIVO, enfrentando las desigualdades de género y se prevé que tenga capacidad de modificar roles y estereotipos de género. Por lo tanto, la evaluación es positivo, positivo. La normativa incorpora la perspectiva de género en su articulado y es capaz de modificar roles y estereotipos de género. Estas actuaciones de carácter positivo se ven desarrolladas en la estrategia de Innovación de Cantabria 2016-2030 y en la Estrategia de Especialización Inteligente RIS3.

## 3. ANEXO 1: ACTAS DE LA COMISIÓN PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS PRESUPUESTOS

### 3.1. ACTA DEL DÍA 26 DE JULIO DE 2022



#### ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS PRESUPUESTOS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA DE 26 DE JULIO DE 2022.

El día 26 de julio de 2022, a las 9:00 horas, se reúne de forma presencial en la sala de videoconferencias situada en la 1ª planta de la sede del Gobierno de Cantabria en la calle Peña Herbosa 29, la Comisión para la integración de la perspectiva de género de los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Cantabria, con arreglo a lo dispuesto en 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, con la asistencia de las siguientes personas:

- D. Luis Fernando Olaiz Arenal, director general de Tesorería, Presupuestos y Política Financiera: vocal.
- Dña. Consuelo Gutiérrez Fernández, directora general de Igualdad y Mujer: vocal.
- Dña. Teresa Campuzano Pérez del Molino, jefa del Servicio de Gestión Económica y Contratación de la Consejería de Obras Públicas, Ordenación del Territorio y Urbanismo en sustitución de D. Jesús Emilio Herrera González, secretario general de dicha consejería: vocal.
- Dña. Silvia Abascal Diego, directora general de Cooperación al Desarrollo de la Consejería de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte: vocal.
- Dña. Beatriz Fernández Quintana, directora general de Ganadería de la Consejería de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca, Alimentación y Medioambiente: vocal.
- Dña. Mónica de Berrazueta Sánchez de Vega, secretaria general de la Consejería de Industria, Turismo, Innovación, Transporte y Comercio: vocal.
- D. Héctor Sánchez de la Torre, director del Instituto Cántabro de Estadística de la Consejería de Economía y Hacienda: vocal.
- Dña. María Rosa Valdés Huidobro, directora general de Administración Local de la Consejería de Presidencia, Interior, Justicia y Acción Exterior: vocal.
- D. Juan Carlos Rey Nava, secretario general de la Consejería de Sanidad: vocal.
- Dña. María José Miyares Gómez, letrada de la Dirección General del Servicio Jurídico.
- Dña. María del Mar Ortiz Marqués, jefa de Servicio de Igualdad de la Consejería de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte: secretaria.
- Dña. Lorena Rugama Pérez, coordinadora de políticas de igualdad de la Dirección General de Igualdad y Mujer de la Consejería de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte.

#### Excusan su asistencia:

- D. Pablo Zuloaga Martínez, Vicepresidente y consejero de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte: presidente de la Comisión.
- Dña. Ana Belén Álvarez Fernández, consejera de Economía y Hacienda: vicepresidenta de la Comisión.

Página 1 de 4

versión imprimible del documento. La integridad de este documento puede comprobarse en la sede electrónica del Gobierno de Cantabria, a través de <https://verificacsv.cantabria.es/verificacsv/?codigoverificacion=660600AjrKFR45wzFBhcyP8D0V5zjLYdAU3n8j>



Firma 1: 14/10/2022 - María del Mar Ortiz Marques  
JEFA DE SERVICIO DE IGUALDAD-D.G. DE IGUALDAD Y MUJER  
CSV: A0600AjrKFR45wzFBhcyP8D0V5zjLYdAU3n8j



Este documento tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa del documento ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015)

Pág 1/4

















Se establece el martes 18 de octubre como fecha tope para el envío por parte de la Dirección General de Igualdad y Mujer del documento final en Word del Informe de Evaluación de Impacto de Género de los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Cantabria 2023 con el formato acordado en la presente comisión, así como el documento con todos los informes de valoración realizados por la Dirección General de Igualdad y Mujer.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las 10:15 h. del 11 de octubre de 2022.

Vº Bº EL PRESIDENTE

LA SECRETARIA

(por sustitución, la directora general de  
Igualdad y Mujer)

Fdo.: Consuelo Gutiérrez Fernández

Fdo.: María del Mar Ortiz Marqués



Firma 1: 14/10/2022 - María del Mar Ortiz Marques  
JEFA DE SERVICIO DE IGUALDAD-D.G. DE IGUALDAD Y MUJER  
CSV: A0600A9LRcQbhoj/czz/1mu5p+tzjLYdAU3n8j









