

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

**INFORME DE EVALUACIÓN DEL
IMPACTO DE GENERO**

2024



GOBIERNO
de
CANTABRIA



**INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL ANTEPROYECTO
DE LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE
CANTABRIA PARA 2024**

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 2024.....	6
2.	INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS SELECCIONADOS.	9
2.1.	PROGRAMA 112M: “ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA” DE LA CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, JUSTICIA, SEGURIDAD Y SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA.	9
2.1.1.	DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROGRAMA.....	9
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.....	10
2.1.3.	ANÁLISIS DE LAS PARTIDAS PRESUPUESTARIAS RELACIONADAS CON LA FINANCIACIÓN DE ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA .	16
2.1.4.	ACTUACIONES DEL PROGRAMA EN RELACIÓN CON EL IMPULSO A LA MEDIACIÓN INTRAJUDICIAL	27
2.2.	PROGRAMA 261A: “ACTUACIONES EN MATERIA DE VIVIENDA” DE LA CONSEJERÍA DE FOMENTO, ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y MEDIO AMBIENTE	32
2.2.1.	DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO.....	32
2.2.2.	DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA	33
2.2.3.	PREVISIÓN DE RESULTADOS	34
2.2.4.	VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO	35
2.2.5.	FORMULACIÓN DE SUGERENCIAS	36
2.3.	PROGRAMA 453A: “ACTUACIONES EN MATERIA DE INFRAESTRUCTURA MUNICIPAL” DE LA CONSEJERÍA DE FOMENTO, ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y MEDIO AMBIENTE	37
2.3.1.	DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO.....	37
2.3.2.	DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA	37
2.3.3.	PREVISIÓN DE RESULTADOS	38
2.3.4.	VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO	39
2.4.	PROGRAMA 261N: “ACTUACIONES EN MATERIA DE URBANISMO Y ARQUITECTURA” DE LA CONSEJERÍA DE FOMENTO, ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y MEDIO AMBIENTE	40
2.4.1.	DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO.....	40
2.4.2.	DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA	41
2.4.3.	PREVISIÓN DE RESULTADOS	43
2.4.4.	VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO	45
2.5.	PROGRAMA 414B: “PROMOCIÓN DE LA INNOVACIÓN Y FORMACIÓN EN EL SECTOR AGRARIO” DE LA CONSEJERÍA DE DESARROLLO RURAL, GANADERÍA, PESCA Y ALIMENTACIÓN.....	46
2.5.1.	DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO.....	46
2.5.2.	DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA	47
2.5.3.	PREVISIÓN DE RESULTADOS	49
2.5.4.	VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO	49
2.5.5.	FORMULACIÓN DE SUGERENCIAS	50
2.6.	PROGRAMA 141M: “FONDOS EUROPEOS” DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y FONDOS EUROPEOS	51
2.6.1.	DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO.....	51
2.6.2.	DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA	53
2.6.3.	PREVISIÓN DE RESULTADOS	55
2.6.4.	VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO	55
2.6.5.	FORMULACIÓN DE SUGERENCIAS	56
2.7.	PROGRAMA 232B: “FOMENTO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES” DE INCLUSIÓN SOCIAL, JUVENTUD, FAMILIAS E IGUALDAD.....	57
2.7.1.	DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROGRAMA.....	57
2.7.2.	DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA	60
2.7.3.	PREVISIÓN DE RESULTADOS	69
2.7.4.	VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO	71
2.8.	PROGRAMA 336A: “FOMENTO Y APOYO A LAS ACTIVIDADES DEPORTIVAS” DE LA CONSEJERÍA DE CULTURA, TURISMO Y DEPORTE.....	72
2.8.1.	DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO.....	72
2.8.2.	DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA	72
2.8.3.	PREVISIÓN DE RESULTADOS	73
2.8.4.	VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO	74
2.9.	PROGRAMA 432A: “COORDINACIÓN Y PROMOCIÓN DEL TURISMO” DE LA CONSEJERÍA DE CULTURA, TURISMO Y DEPORTE .	77

2.9.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO	77
2.9.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA	78
2.9.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS	80
2.9.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO	81
2.10. PROGRAMA 324A: “FORMACIÓN PROFESIONAL Y EDUCACIÓN PERMANENTE” DE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y UNIVERSIDADES	82
2.10.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO	82
2.10.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA.....	83
2.10.3. PREVISIÓN DE RESULTADO.....	88
2.10.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO	93
2.10.5. FORMULACIÓN DE SUGERENCIAS	95
2.11. PROGRAMA 323A: “CALIDAD Y EQUIDAD EDUCATIVA” DE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y UNIVERSIDADES.....	97
2.11.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO	97
2.11.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA.....	99
2.11.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS.....	102
2.11.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO	105
2.11.5. FORMULACIÓN DE SUGERENCIAS	106
2.12. PROGRAMA 311P: “FARMACIA, HUMANIZACIÓN Y COORDINACIÓN SOCIOSANITARIA” DE LA CONSEJERÍA DE SALUD	107
2.12.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO	108
2.12.2. DIAGNOSTICO DE LA SITUACION DE PARTIDA.....	110
2.12.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS.....	117
2.12.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO	120
2.12.5. FORMULACIÓN DE SUGERENCIAS	121
2.13. PROGRAMA 461A: “INNOVACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y EMPRENDIMIENTO INDUSTRIAL” DE LA CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO.....	122
2.13.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO	122
2.13.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA.....	123
2.13.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS.....	125
2.13.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO	126
2.14. PROGRAMA 241N: “INTERMEDIACIÓN LABORAL Y ORIENTACIÓN PROFESIONAL” DE LA CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO.....	127
2.14.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO	127
2.14.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA.....	129
2.14.3. PREVISION DE RESULTADOS.....	136
2.14.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO	139
2.14.5. FORMULACIÓN DE SUGERENCIAS	139
2.15. PROGRAMA 231C: “ATENCIÓN A LA INFANCIA, ADOLESCENCIA Y FAMILIA DEL ICASS” DE LA CONSEJERÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL, JUVENTUD, FAMILIAS E IGUALDAD	140
2.15.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO	140
2.15.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA.....	140
2.15.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS.....	142
2.15.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO	145
2.16. PROGRAMA 231B: “PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL Y ATENCIÓN DE LA DEPENDENCIA DEL ICASS” DE LA CONSEJERÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL, JUVENTUD, FAMILIAS E IGUALDAD.....	146
2.16.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROGRAMA	146
2.16.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA.....	147
2.16.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS.....	148
2.16.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO	151
2.17. PROGRAMA 134N: “SERVICIO DE EMERGENCIAS DE CANTABRIA (SEMCA)” DE LA CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, JUSTICIA, SEGURIDAD Y SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA.....	152
2.17.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROGRAMA	152
2.17.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA.....	153
2.17.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS.....	157
2.17.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO	158
2.17.5. FORMULACIÓN DE SUJERENCIAS	158
2.18. PROGRAMA 413B: “OFICINA DE CALIDAD ALIMENTARIA” DE LA CONSEJERÍA DE DESARROLLO RURAL, GANADERÍA, PESCA Y ALIMENTACIÓN.....	160

2.18.1.DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO	160
2.18.2.DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA.....	161
2.18.3.PREVISIÓN DE RESULTADOS.....	162
2.18.4.VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO	162
2.18.5.FORMULACIÓN DE SUGERENCIAS	162
2.19. PROGRAMA 456D: “CENTRO DE INVESTIGACIÓN DEL MEDIO AMBIENTE” DE LA CONSEJERÍA DE FOMENTO, ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y MEDIO AMBIENTE	163
2.19.1.DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO	163
2.19.2.DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA.....	164
2.19.3.PREVISIÓN DE RESULTADOS.....	164
2.19.4.VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO	165
2.20. PROGRAMA 931A: “INSTITUTO CÁNTABRO DE ESTADÍSTICA” DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y FONDOS EUROPEOS	166
2.20.1.DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO	166
2.20.2.DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA.....	168
2.20.3.PREVISIÓN DE RESULTADOS.....	169
2.20.4.VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO	169
2.20.5.FORMULACIÓN DE SUGERENCIAS	169
2.21. PROGRAMA 932A: “APLICACIÓN SISTEMA TRIBUTARIO Y GESTIÓN DE INGRESOS PRESUPUESTARIOS” DE LA AGENCIA CÁNTABRA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA.....	170
2.21.1.DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO	170
2.21.2.DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA.....	171
2.21.3.PREVISIÓN DE RESULTADOS.....	173
2.21.4.VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO	175
2.21.5.FORMULACIÓN DE SUGERENCIAS	176
3. ANEXO 1: ACTAS DE LA COMISIÓN PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS PRESUPUESTOS .	177
3.1. ACTA DEL DÍA 07 DE SEPTIEMBRE DE 2023	177
3.2. ACTA DEL DÍA 17 DE OCTUBRE DE 2023	182
4. ANEXO 2: INFORME DE VERIFICACIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE INCLUSIÓN SOCIAL, FAMILIAS E IGUALDAD DEL INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO DEL ANTEPROYECTO DE LA LEY DE PRESUPUESTOS DE CANTABRIA PARA EL AÑO 2024	186

1. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA 2024

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/11/2023, de 21 de agosto, por la que se dictan las normas para la elaboración de los presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2024, establece lo siguiente:

“De acuerdo al artículo 36.2.d de la LFC y 23 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la Comisión para la integración de la perspectiva de género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Cantabria tendrá como función elaborar un informe de evaluación del impacto de género del Anteproyecto de Ley de PGCAC 2024. Para la elaboración de este informe, esta comisión articulará el procedimiento y alcance de programas presupuestarios para la formulación del informe definitivo y lo remitirá a la DGTTPPF, 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 7 de septiembre de 2023 (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 2023, incluyendo asimismo algún otro programa adicional nuevo en 2024.

De esta forma, los programas presupuestarios que han elaborado informe de evaluación de impacto de género en los presupuestos de 2024 son:

- 112M: Administración de Justicia de la Consejería de Presidencia, Justicia, Seguridad y Simplificación Administrativa.
- 261A: Actuaciones en materia de vivienda y arquitectura de la Consejería de Fomento, Ordenación del Territorio y Medio Ambiente.
- 453A: Actuaciones en materia de infraestructura municipal de la Consejería de Fomento, Ordenación del Territorio y Medio Ambiente.
- 261N: Actuaciones en Materia de Urbanismo y Arquitectura de la Dirección General de Urbanismo y Ordenación del Territorio de la Consejería de Fomento, Ordenación del Territorio y Medio Ambiente.
- 414B: Promoción de la innovación y formación en el sector agrario de la Consejería de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca y Alimentación.
- 141M: Asuntos Europeos de la Dirección General de Fondos Europeos de la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos.
- 232B: Fomento de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Dirección General de Inclusión Social, Familias e Igualdad de la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad.
- 336A: Fomento y apoyo a las actividades deportivas de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte.
- 432A: Coordinación y promoción del turismo de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte.
- 324A: Formación Profesional y Educación Permanente de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Universidades.
- 323A: Calidad y Equidad Educativa de la Dirección General de Calidad y Equidad Educativa y Ordenación Académica de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Universidades.
- 311P: Farmacia, humanización y coordinación sociosanitaria de la Consejería de Salud.
- 461A: Innovación, Desarrollo Tecnológico y Emprendimiento Industrial de la Dirección General de Innovación, Desarrollo Tecnológico y Emprendimiento Industrial de la Consejería de Industria, Empleo, Innovación y Comercio.
- 241N: Intermediación laboral y orientación profesional del Servicio Cántabro de Empleo (SCE).
- 231C: Atención a la Infancia, Adolescencia y Familia del Instituto Cántabro de Servicios Sociales (ICASS).
- 231B: Promoción a la autonomía personal y atención a la dependencia del Instituto Cántabro de Servicios Sociales (ICASS).
- 134M: Emergencias, Servicio de Emergencias de Cantabria (SEMCA).
- 413B Oficina de Calidad Alimentaria (ODECA).
- 456D Centro de Investigación del Medio Ambiente (CIMA).
- 931A Instituto Cántabro de Estadística (ICANE).
- 932A Aplicación del sistema tributario y gestión de ingresos presupuestarios de la Agencia Cántabra Tributaria (ACAT).

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 28 de septiembre, la cual

remitirá a su vez los mismos a la Dirección General de Inclusión Social, Familias e Igualdad, en adelante DGISFI, para su valoración con el correspondiente informe.

La DGISFI revisó todos los informes de evaluación de impacto de género emitidos por las consejerías y emitió de manera conjunta el informe de verificación de todos los informes remitidos. 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 2024.

La CIPEGPECAN, en una segunda reunión celebrada el 17 de octubre de 2023 (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 de 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 2024 es altamente positivo, tanto por la implicación de las direcciones generales de Tesorería, Presupuestos y Política Financiera y de Inclusión Social, Familias e Igualdad 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, JUSTICIA, SEGURIDAD Y SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA.

2.1.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROGRAMA

PARTIDAS PRESUPUESTARIAS PRESUPUESTO APROBADO 2023	IMPORTE
02.09.112M.1 GASTOS DE PERSONAL	30.947.391
02.09.112M.481 INDEMNIZACIÓN ABOGADOS DE OFICIO	2.500.154
02.09.112M.482 INDEMNIZACIÓN PROCURADORES DE OFICIO	244.000
02.09.112M.481 MEDIACIÓN INTRAJUDICIAL	20.000
TOTAL PRESUPUESTO ANALIZADO	33.711.545

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, Justicia, Seguridad y Simplificación Administrativa*”.

A la Dirección General de Justicia y Víctimas del Terrorismo 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 Y VÍCTIMAS DEL TERRORISMO*” en las que se ha identificado un impacto para la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

El importe de dicho programa, según los Presupuestos aprobados para el 2023, alcanza los 41.418.515 euros y con las partidas presupuestarias seleccionadas se analiza un gasto de 33.711.545 lo que representa un 81,39% del importe total del programa, previéndose para el 2024 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

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA

En el año 2023 el presupuesto aprobado de la Dirección General de Justicia ascendió a 41.418.515 euros, correspondiendo al capítulo 1 “GASTOS DE PERSONAL” un total de 30.947.391 euros, lo que supone un 74,71 % del mismo, similar porcentaje que en el ejercicio 2022.

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.

Este apartado estudia la representación del personal dependiente de la Comunidad Autónoma 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 2022, 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 680 efectivos: 526 mujeres y 154 hombres, siendo que las mujeres representan el 77,35 % 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 2022					
CUERPOS GENERALES	MUJERES	%	HOMBRES	%	
Gestión	142	73,96	50	26,04	
Tramitación Procesal y Administrativa	264	81,73	59	18,27	
Auxilio Judicial	120	72,73	45	27,27	
TOTAL	526		154		680

En conjunto, en 2022 el personal no judicial mantiene la feminización de su composición (IPRHM=1,54).

También es relevante la tasa de temporalidad, si bien en el año 2022 ha disminuido respecto al ejercicio anterior, siendo a 31 de diciembre de 2022 la proporción de los puestos interinos y de

refuerzo del 16,73 % sobre el total de efectivos, frente al 20,02 del ejercicio anterior. El número de personal femenino “*interino*” es de 88 efectivos, lo que supone 21,67% en relación con su cuota de representación. El cómputo de personal masculino “*interino*” asciende a 26, lo que supone el 16,88 % en relación con su cuota de representación.

PERSONAL INTERINO			
CUERPOS GENERALES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
Gestión	6	3	3
Tramitación Procesal y Administrativa	46	37	9
Auxilio Judicial	62	48	14
TOTAL	114	88	26

Este análisis nos lleva a concluir que el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres en 2022 es idéntico en relación con el personal funcionario (IPRHM=1,54) y el personal interino (IPRHM=1,54), 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 15 efectivos: 10 mujeres y 5 hombres; dichos datos reflejan que las mujeres representan el 66,66 % del colectivo, (IPRHM=1,33) siendo los puestos de responsabilidad en el 80 % 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 2022 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	6	1	7
Permiso por lactancia	6	1	7
Licencias por asuntos propios	5	0	5
Excedencia por cuidado hijos y otros familiares	1	1	2
Flexibilidad horaria	6	0	6

Como se puede observar en dicha tabla, los datos relativos a permisos y excedencias por cuidado de hijos y otros familiares a su cargo, así como flexibilidad horaria relacionada con el mismo fin, muestran un desequilibrio a favor de las 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, en el año 2022 se jubilaron siete mujeres y cinco 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, cuatro varones frente a siete mujeres decidieron prolongar su permanencia.

La prestación laboral en régimen de teletrabajo que se había puesto en marcha en la Dirección General de Justicia, se ha visto afectada por la publicación en el Boletín Oficial del Estado el 5 de julio de 2023 de la Orden SND/726/2023, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de julio de 2023, por el que se declara la finalización de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19. Como consecuencia de lo anterior, han quedado sin efecto las medidas organizativas y tecnológicas previstas en la Ley 3/2020, de 18 de septiembre, de medidas procesales y organizativas para hacer frente al COVID-19 en el ámbito de la Administración de Justicia. Igualmente, la indicada declaración ha afectado a la Orden JUS/504/2020, de 5 de junio, por la que se activa la Fase 3 del Plan de Desescalada para la Administración de Justicia ante el COVID-19, así como a la resolución de 7 de junio de 2020 por la que se adaptan los criterios de aplicación de la misma, *disposiciones éstas en la que se amparaba la realización de funciones mediante teletrabajo en la Administración de Justicia*. En lo que se refiere al ámbito de competencia de la Comunidad Autónoma de Cantabria, el director general de Justicia venía dictando resoluciones prorrogando de forma mensual la posibilidad de realizar funciones mediante teletrabajo por parte de los funcionarios al servicio de la Administración de Justicia transferidos, la última de las cuales es de fecha 28 de junio de 2023.

En consecuencia, con el fin de la situación de crisis sanitaria y la falta de regulación específica sobre la materia, **queda sin efecto la posibilidad de realización de funciones mediante teletrabajo**, por lo que todo el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, cuya gestión ha sido transferida a la Comunidad Autónoma de Cantabria, deberán prestar servicio de forma presencial en sus correspondientes puestos de trabajo.

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.

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, con grado positivo, dado que pueden contribuir al desarrollo profesional de las mujeres a través del fomento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

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

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 las víctimas las víctimas de violencia de género.

Esta protección a este tipo de 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 un importe que en el 2023 ha alcanzado los 2.798.114 €).
- 2) La Oficina de Asistencia a las Víctimas de Delitos (OAV).

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 de las estadísticas que, con una periodicidad trimestral y anual, realiza el CGPJ.

Los órganos judiciales de Cantabria registraron durante el año 2022, 2.218 denuncias por violencia de género, lo que representa un incremento del 16,9 % respecto al mismo periodo de 2021 y supone una media de 6,07 denuncias al día.

En las mismas, figuran como víctimas **1.819 mujeres –un 16,9 % más** que en el año 2021.

La tendencia al alza observada en los principales marcadores de la violencia de género se confirma también a nivel nacional.

La tasa de mujeres víctimas por cada 10.000 mujeres se sitúa en Cantabria en **69,2, frente a una media nacional de 72,9**. Por encima de esta media se encuentran Baleares (110,3), Murcia (103,4) o Comunidad Valenciana (95,6), entre otras. Las tasas más bajas se dieron en Castilla y León (46,8), Galicia (49,5) y País Vasco y La Rioja (53,5).

Los jueces y juezas de violencia sobre la mujer de Cantabria acordaron en el año 2022, 255 órdenes de protección de las 405 que les fueron solicitadas, es decir, el 62,96 % de las pedidas. A nivel nacional, el porcentaje de órdenes de protección adoptadas es del 68 %.

El informe del Observatorio revela que en el año 2022 fueron enjuiciados en Cantabria, por esos juzgados, un total de 292 hombres por violencia de género, un 4.3% más que el año anterior, de los que el **92,1 % obtuvieron sentencia condenatoria (269)**.

A esto se suman los datos del Juzgado de lo Penal nº5, que enjuició a 338 hombres, un 2,7% más que en el año 2021, resultando condenados un 66,3%.

La Audiencia Provincial celebró tres juicios por violencia de género, contando con dos sentencias condenatorias.

Además, 6 menores fueron enjuiciados en el Juzgado de Menores de Santander, resultando con imposición de medidas en todos los casos.

De las 2.087 mujeres (1.558 españolas y 529 extranjeras) que figuran como víctimas en las denuncias presentadas, 228 (165 españolas y 63 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, en los juzgados de violencia de género puros y compartidos.

Ello supone que el 10,9 % de las mujeres que figuran como víctimas en las denuncias presentadas en Cantabria tomaron esa decisión, frente a un porcentaje del 9,6 % que lo hicieron a nivel nacional.

Desde el año 2015, el Observatorio sustituyó entre sus datos estadísticos la cifra de renuncias por la de víctimas que se acogen a la dispensa a la obligación legal de declarar, por entender que se trata de un parámetro más acorde a la realidad toda vez que en los procedimientos de violencia de género la fiscalía siempre actúa de oficio, por lo que la renuncia de la víctima no lleva aparejada obligatoriamente la finalización del proceso judicial.

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.

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 2022, se tramitaron un total de 6.581 expedientes de asistencia jurídica gratuita, lo que supone un 0.68% más respecto al año anterior.

Si analizamos las personas solicitantes, encontramos que 2.592 son mujeres, 3.971 son hombres y 18 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 cierto 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 “XVII Informe del Observatorio de Justicia Gratuita” referido al 2022, 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. Circunstancia que se repite en los turnos especiales de guardia de asistencia al detenido y violencia de género.

PROFESIONALES DE LA ABOGACÍA ADSCRITOS AL TURNO DE OFICIO						ASISTENCIA AL DETENIDO				
TOTAL CENSO 2022	ABOGADOS/AS	HOMBRES	%	MUJERES	%	ABOGADOS/AS	HOMBRES	%	MUJERES	%
1.187	533	252	47	281	53	404	185	46	219	54

PROFESIONALES DE LA ABOGACIA ADSCRITOS TURNO VIOLENCIA DE GÉNERO

TOTAL CENSO 2022	ABOGADOS/AS	HOMBRES	%	MUJERES	%
1187	172	64	36	108	64

Por lo que se refiere a los datos del Colegio de Procuradores, hay 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, 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 2022 han entrado en la Comisión de Asistencia Jurídica Gratuita un total de 741 expedientes cuyo objeto eran procedimientos judiciales tramitados por los Juzgados de Violencia de

Género puros, que, en el caso de Cantabria, se corresponde únicamente con el del partido judicial de Santander, correspondientes por tanto a víctimas y agresores, y/o presuntos agresores.

Si hacemos el análisis por jurisdicciones de los expedientes tramitados:

civiles	61	8,23%
penales	680	91,76%

Y cuanto al sentido estos expedientes, el análisis es el siguiente:

	Nº	%
total expedientes	741	100
estimados	654	88,26
denegados	97	13,09
archivados	6	0.81

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 la Abogacía tiene que establecer un régimen de guardias especializado en la defensa de las víctimas de violencia de género.

Los datos de este servicio se desglosan de la siguiente manera.

TURNO VIOLENCIA	1º trimestre	2º trimestre	3º trimestre	4º trimestre	total
<i>por disponibilidad cuando no haya sido requerido la asistencia durante la guardia</i>	51	214	208	230	803
<i>por disponibilidad y asesoramiento previo prestado sin que la víctima</i>	9	32	50	51	162

<i>TURNO</i> <i>VIOLENCIA</i>	<i>1º</i> <i>trimestre</i>	<i>2º</i> <i>trimestre</i>	<i>3º</i> <i>trimestre</i>	<i>4º</i> <i>trimestre</i>	<i>total</i>
<i>haya requerido otra actuación</i>					
<i>por disponibilidad y asesoramiento con asistencia en denuncia u orden de protección</i>	3	46	53	59	191

En el año 2022, la prestación del servicio de guardia de violencia de género ascendió a **108.519,87 euros, frente a los 102.640,18 euros** del 2021 representando un 5.72% más.

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 y Víctimas del Terrorismo del Gobierno de Cantabria, y que también recibe financiación de los fondos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, por un importe de 35.000 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.

También se ha de indicar que se han mejorado las retribuciones de los profesionales del turno de oficio que prestan tanto la guardia como la defensa y representación de la víctima, a través primero de la Orden PRE/192/2022, de 23 de diciembre y luego con el nuevo Decreto 26/2023, de 27 de abril, de asistencia jurídica gratuita de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

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 Oficina está atendida por personal al servicio de la Administración de Justicia (Gestor procesal y administrativo), por una Psicóloga y por un profesional de la abogacía del turno de oficio.

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.

El cómputo total de atenciones realizadas por el equipo de la OAVD en el año 2022 fue de 204 personas.

MUJERES	189 (7%)
HOMBRES	15 (7%)

FUENTES DE REMISIÓN

En la OAVD se presta asistencia inmediata a las personas víctimas remitidas desde el Juzgado de Violencia sobre la Mujer nº 1 de Santander, donde el ofrecimiento del servicio de atención psicológica y la derivación es constante.

- JVSM Nº 1 STDER: 130
- JUZGADOS DE GUARDIA STDER: Instrucción Nº 1 Y Nº 4: 7
- JUZGADO Nº 1 DE SANTOÑA: 3

- De igual manera, son atendidas las solicitudes de Información y Asistencia de personas procedentes de otros servicios y entidades, como se detallan a continuación
- ABOGADOS: 2
- FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD y UNIDADES ESPECIALIZADAS (UFAM, OPROVIC, EMUME, SAF): 17
- SERVICIOS SANITARIOS- SC SALUD: 2
- S. SOCIALES: 2 municipales y autonómico 3
- OTRAS OFICINAS DE ASISTENCIA A VÍCTIMAS: 2 (S SEBASTIAN Y LOGROÑO)
- PUNTO DE COORDINACIÓN DE LAS ORDENES DE PROTECCIÓN. (DIRECC. GRAL IGUALDAD Y MUJER) Remisión por correo electrónico de aquellos casos de violencia doméstica (filioparental) que quedan fuera de su ámbito de actuación por ser VD intrafamiliar :10 de las personas remitidas están recibiendo asistencia en la OAVD.
- ASOCIACIONES: 1
- SERVICIOS AT. TELEFÓNICA 016, 012 AT. CIUDADANA: 14
- PROSPECCIÓN:15

Por los juzgados de violencia sobre la mujer nº 1, penal 5 de Santander y los Juzgados de Instancia e Instrucción (VSM) de Torrelavega, Medio Cudeyo y Laredo, se remiten copia de las sentencias dictadas en delitos de su competencia e igualmente desde el Punto de Coordinación (Dirección General de Igualdad y Mujer) se notifican las órdenes de protección de las víctimas de violencia doméstica a fin de realizar un contacto y seguimiento de las mismas en esa fase del proceso penal

Las fuerzas y cuerpos de seguridad derivan igualmente casos a la Oficina de Asistencia a las Víctimas cuando así lo estiman oportuno, como ocurre con la Oficina de Protección a las Víctimas de la Policía Local de Santander, el Servicio de Atención a la Familia de la Policía Nacional, el Equipo de Mujer-Menor de la Guardia Civil.

También existe una comunicación bidireccional constante con el Equipo multidisciplinar del Centro de Información y Atención Integral para mujeres víctimas de violencia de género (CIAI), dependiente de la Dirección Gral. de Igualdad y Mujer del Gobierno de Cantabria

El modelo de actuación de la OAVD se ejecuta en distintas fases: acogida-orientación, información, intervención y seguimiento. Estas fases suponen una orientación general a las víctimas, información jurídica específica a lo largo del proceso penal, apoyo en las intervenciones necesarias y seguimiento a lo largo de todo el proceso penal, además de la asistencia psicológica para todo tipo de víctimas del delito.

Por lo que se refiere a la atención psicológica, durante el año 2022:

- 197 personas han solicitado atención psicológica en la Oficina de Asistencia a las Víctimas del Delito en Santander en el año 2022.

- 728 ASISTENCIAS psicológicas prestadas tanto a esas personas víctimas de delitos que se iniciaron en 2022 como al resto de personas del año anterior.
- Asistencia inmediata antes/después de declarar. Se trata de una intervención de primera acogida y de contención emocional a través de la entrevista personalizada.
- Atención Psicológica continuada de Apoyo emocional e intervención terapéutica con o sin derivación a otros recursos.

Así, el número de atenciones individualizadas que una persona recibe pueden ser desde una única entrevista inicial de asistencia inmediata, antes de su comparecencia ante el juez, (Entrevista inicial de contención emocional y preparación de la toma de declaración) hasta 25 entrevistas de atención psicológica continuada como ocurre en la actualidad. La cantidad y frecuencia la marcan las distintas dificultades que atraviesan esas personas afectadas por el delito. e iniciaron en 2022 como al resto de personas del año anterior.

En cuanto al perfil de esas personas, se ha observado en estos dos últimos años 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 un acto denunciado y punitivo; aunque el catalizador para que se produzca la denuncia, suele ser el apoyo de su entorno social y familiar (hijos, nueras, cuidadores, vecinas... etc.). Pese a ello, la violencia de género que sufren estas mujeres de avanzada edad suele ser menos visible que la de víctimas más jóvenes.

Los datos del año 2022 (14 personas) reflejan que disminuyó la asistencia a personas mayores de 60 años que acudieron a la OAVD respecto del año anterior (23 personas) y aumento la atención a las personas víctimas de delitos en la franja de 18 a 30 años, especialmente víctimas de delitos sexuales.

En cuanto al país de origen, la mayoría de las personas víctimas asistidas en la OAVD han nacido en España (71%). Del total de personas víctimas de delitos nacidas fuera de España, un alto porcentaje son de origen latino. Ciertos países de Iberoamérica se encuentran entre los países más peligrosos del mundo (*ABC Internacional- El mapa de los países más peligrosos del mundo*).

En 2022 hubo una mayor presencia europea: Letonia, Moldavia, Rumanía, Alemania, Holanda, además de España, respecto del año anterior, según muestra la siguiente tabla.

PAÍS DE ORIGEN			
ALEMANIA	1	HONDURAS	1
BOLIVIA	1	LETONIA	1
BRASIL	2	MÉXICO	1
CHINA	2	MOLDAVIA	2
COLOMBIA	15	PARAGUAY	1
CUBA	2	PERÚ	10
ECUADOR	2	R. DOMINICANA	5
ESPAÑA	13	RUMANÍA	4

PAÍS DE ORIGEN			
	6		
GHANA	1	RUSIA	2
HOLANDA	2	UCRANIA	4
VENEZUELA	6		

En cuanto al tipo de delito denunciado destaca la siguiente clasificación:

DELITOS	Nº VÍCTIMAS TOTAL
Violencia de género	148
Violencia doméstica	10
Contra el patrimonio	7
Contra la libertad sexual	14

Por lo que se refiere a la atención jurídica el artículo 21 Real Decreto 1109/2015, de 11 de diciembre dispone que:

4. Las Oficinas también informarán del derecho a la asistencia jurídica gratuita a las víctimas que lo tuvieran, y les asistirán para poder solicitarlo. Las solicitudes de reconocimiento del derecho a la asistencia jurídica gratuita podrán presentarse directamente ante las Oficinas, que las remitirán al Colegio de Abogados que corresponda. Las Oficinas también contactarán con los Colegios de Abogados para las designaciones de abogados en los casos en que proceda.

En el último trimestre del 2021, se acordó que un profesional de la Abogacía del turno de Oficio, prestase ese servicio de asesoramiento jurídico en la Oficina de Asistencia a las Víctimas, siendo financiada dicha medida por el Pacto de Estado contra la Violencia de Género, al resultar la mayoría de ellas víctimas de ese tipo de violencia. El importe financiado en el 2023 fue de 18.960 euros.

Este servicio de asesoramiento jurídico vendría a ser una especialización respecto al que se presta en el marco de la Ley de Asistencia Jurídica Gratuita, Ley 1/1996, de 10 de enero, cuyo artículo 22 dispone que los Colegios de Abogados implantarán servicios de asesoramiento a los peticionarios de asistencia jurídica gratuita, con la finalidad de orientar y encauzar sus pretensiones, asesoramiento que tendrá, en todo caso, carácter gratuito para los solicitantes.

Con ello se consigue, por un lado, una mayor atención a las víctimas que no tienen que pedir cita previa en los servicios de orientación radicados en los Juzgados y por otro, una mayor especialización de los letrados del turno de oficio.

El nuevo Decreto de justicia gratuita de la Comunidad Autónoma de Cantabria, Decreto 26/2023, de 27 de abril, dispone en su artículo 29.3 que se podrán implantar servicios de orientación especializada para a la atención de determinados colectivos, si así lo autoriza la consejería competente en materia de justicia, estableciéndose una tarifa específica en el anexo II por importe de 79 euros días, servicio que ya ha resultado creado.

El cómputo total de las atenciones de información y asesoramiento en el año 2022 ha sido de 128, desglosadas de la siguiente manera:

Presencial	91
Telefónica	36
Escrita	1

Las consultas de asesoramiento jurídico efectuadas durante el año 2022 lo han sido por muy diversos motivos; del total de ellos 32 han sido consultas relacionadas con episodios de violencia de género, 13 sobre medidas civiles a adoptar en procedimientos seguidos en los distintos órganos judiciales por violencia de género, 7 por acoso, 5 por amenazas, 2 por agresión sexual, 1 por violencia vicaria y el resto, un total de 68 consultas lo han sido por muy diversos y variados motivos, principalmente sobre información para la solicitud de abogado de oficio, distintos tipos de estafa y pasos a seguir a fin de iniciar los trámites judiciales oportunos para las situaciones planteadas.

FORTALEZAS DEL SERVICIO LOGRADAS EN 2022:

- ❖ 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.
- ❖ Consolidación del servicio de asesoramiento legal prestado por un profesional de la abogacía, para que asesore legalmente a estas personas en las acciones que disponen para ejercitar sus derechos.
- ❖ Coordinación con las unidades de la DG Igualdad y Mujer.
 - Colaboración con el Colegio Oficial de Psicología de Cantabria, para complementar la intervención individual llevada a cabo por la OAVD con acciones grupales en formato de taller.

En el año 2022 se realizó un Taller destinado a las personas víctimas de violencia doméstica (Filioparental). Durante la realización del taller acudieron de forma variable a las diferentes sesiones, un total de 7 participantes, siendo 6 mujeres y 1 hombre. Del total, 6 de ellas habían denunciado a su hijo/a en alguna ocasión, llegando incluso a mantener una orden de alejamiento. Este taller fue bien acogido por las personas participantes que nos han demandado su continuidad para este año.

A) 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 implantar salas gesell el partido judicial de Santander.
- ❖ 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 los Ilustres Colegios de la Abogacía y de Procuradores.
- ❖ Repetición de los siguientes talleres: Aprender a trabajar el miedo, violencia filioparental, el de mis padres se divorcian e iniciar uno nuevo “El Buen Divorcio” para personas que van a iniciar o están en un proceso de divorcio conflictivo y doloroso en el que hay hijos comunes. La necesidad de este taller surge por las situaciones familiares que a diario.

“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”

B) 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. El grado de este sentido positivo es sin duda **transformador**, en cuanto tiene como objetivo central enfrentar las desigualdades de género.

C) 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**

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. 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.

La Mediación Intrajudicial (aquella que se produce por derivación de jueces y magistrados en los litigios, especialmente de familia) puede presentarse como una pieza fundamental del funcionamiento de la justicia, porque es un nexo de unión social, político y jurídico entre las diversas administraciones públicas y la sociedad civil para gestionar los problemas sociales. No pretende únicamente la adopción de un acuerdo y que éste tenga efectos ejecutivos, lo que persigue también es una gestión razonable del conflicto.

Es una alternativa que permite tener especial consideración las circunstancias que puedan hacer a alguien 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 se materializa en implementar un proyecto para el desarrollo de la Mediación Intrajudicial en materia familiar y civil, que en los Juzgados del Partido Judicial de Santander y de Torrelavega, 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 2024 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 los profesionales que lo prestan.

DATOS DE MEDIACIÓN INTRAJUDICIAL

PERSONAS PERCEPTORAS DEL SERVICIO PÚBLICO MEDIACIÓN INTRAJUDICIAL			
AÑO	VARONES	MUJERES	ENTIDADES
2017	60	59	0
2018	200	210	26
2019	279	295	40
2020	216	223	22
2021	166	158	11

2022	188	173	7
TOTALES	1.109	1.118	106

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 corresponde a los distintos órganos jurisdiccionales derivar los asuntos procesales a una sesión informativa de mediación.

Por otra parte, el análisis del perfil de las personas que prestan este servicio de mediación es eminentemente femenino:

DATOS DE MEDIACIÓN INTRAJUDICIAL

ENTIDADES COLABORADORAS CON LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE MEDIACIÓN INTRAJUDICIAL EN LA APORTACIÓN DE PERSONAS MEDIADORAS		
ENTIDAD COLABORADORA	VARONES	MUJERES
COLEGIO DE LA ABOGACÍA	2	17
COLEGIO DE PROCURADORES	1	19
ASOCIACIÓN DE MEDIACIÓN DE CANTABRIA	6	7
ASOCIACIÓN DE DERECHO COLABORATIVO	4	5
TOTALES	13	48

En el desarrollo del proyecto intervienen 61 personas mediadoras, de las cuales 48 son mujeres y 13 varones, por lo que es evidente que, en el caso de los profesionales, el número de mujeres que colaboran con el desarrollo de es mucho mayor que el de hombres, al suponer un 79% del total.

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. Muchos de los asuntos a tratar versan fundamentalmente sobre guardas y custodias, régimen de estancias y comunicaciones y cuantificación y distribución de las cargas familiares y/o alimentos. Estos temas afectan de manera directa a las mujeres por lo que es pertinente su análisis.

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.

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 2024 se prevé un incremento de participación tanto de personas usuarias de la prestación del servicio público de Mediación Intrajudicial, así como los profesionales que colaboran con el mismo. El objetivo es dar más proyección, 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 de la 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 que en la pasada legislatura se encontraba en avanzado estado de tramitación el Proyecto de Ley de medidas de eficiencia procesal del servicio público de justicia, que introducía 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. La aprobación de una regulación en dicho sentido sin duda afectaría a la actual prestación del servicio público vinculado a la Mediación Intrajudicial objeto de análisis. Dicho proyecto normativo regulaba expresamente la derivación intrajudicial a medios adecuados de solución de controversias en cualquier procedimiento y en cualquier momento del mismo, sea la primera instancia, apelación o ejecución.

VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

La valoración del impacto de género tiene sentido positivo, por cuanto se prevé una disminución de las desigualdades de género, y grado positivo. La actividad relacionada con fomentar la mediación tendrá, a rasgos generales, efecto inequívoco 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, y se prevé que tenga capacidad de modificar roles y estereotipos de género.

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 de un servicio público de Mediación Intrajudicial en nuestra comunidad autónoma.
 - 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 261A: “ACTUACIONES EN MATERIA DE VIVIENDA” DE LA CONSEJERÍA DE FOMENTO, ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y MEDIO AMBIENTE

2.2.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO

Proyecto de Ley del Presupuesto para el Gobierno de Cantabria en la anualidad 2024. “Programa 261A. ACTUACIONES EN MATERIA DE VIVIENDA”. Dirección General de Vivienda y arquitectura.

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.

2.2.2. 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)	4.655	2.820
Ayudas colectivos vulnerables 2021-2022	144	55
Alquileres sociales	54	32
Bono Alquiler Joven	737	544

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 2023 el desempleo en Cantabria es de 6,10 % en el caso de los hombres, alcanzando el 10,31 % 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.

2.2.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS

Por lo que se refiere a las líneas de ayudas al alquiler recogidas en el presupuesto para 2024 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 83 % 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 72,36 % 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 2024 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 y arquitectura 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 (...).”*

2.2.4. 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.

2.2.5. 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.

2.3. PROGRAMA 453A: “ACTUACIONES EN MATERIA DE INFRAESTRUCTURA MUNICIPAL” DE LA CONSEJERÍA DE FOMENTO, ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y MEDIO AMBIENTE

2.3.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO

Denominación proyecto	Infraestructuras, tales como urbanizaciones, pavimentaciones, edificios públicos, alumbrados públicos, acceso a núcleos de población, parques infantiles, áreas de recreo, paseos peatonales, etc...
Dirección General	Obras Públicas
Programa	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.

2.3.2. 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.

2.3.3. 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.

2.3.4. 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.

Por todo lo expuesto el sentido del informe del impacto de género de este programa es **POSITIVO SENSIBLE.**

2.4.PROGRAMA 261N: “ACTUACIONES EN MATERIA DE URBANISMO Y ARQUITECTURA” DE LA CONSEJERÍA DE FOMENTO, ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y MEDIO AMBIENTE

2.4.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO

Denominación proyecto	PLANEAMIENTO URBANÍSTICO
Dirección General	URBANISMO Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO
Programa	261N PLANEAMIENTO URBANÍSTICO

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, la coordinación y colaboración con entidades urbanísticas, tanto públicas como privadas; el desarrollo de la labor de inspección urbanística en el ámbito de las competencias de la Comunidad Autónoma de Cantabria o la concesión de autorizaciones de uso y tramitación de procedimientos sancionadores en la zona de servidumbre de protección del dominio público marítimo terrestre. 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 del 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 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 es en primer término esclarecer las implicaciones transversales que el mismo tiene 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 generador 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 en ellos. El urbanismo 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.

2.4.2. 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 del urbanismo, así como la incorporación e investigación de las percepciones de género en el mismo y la igualdad efectiva en un intento de minimizar la mirada masculina imperante en este área.

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 al 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 a 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 quienes ejercían mayoritariamente la profesión. Frente a ello el desafío de las ciudades es integrar a todas las personas.

2.4.3. 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 zoonificación, 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 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.

2.4.4. 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 la citada área, 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 Ley 5/2022, 15 de julio, de Ordenación del Territorio y Urbanismo de Cantabria, siendo también esta perspectiva la que guía el trabajo de la dirección general de urbanismo y ordenación del territorio en la supervisión, tutela y fomento del planeamiento y de la actividad urbanística en el territorio de la comunidad autónoma de Cantabria.

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 del urbanismo es positivo, en cuanto se considera que el programa presupuestario contribuirá al desarrollo de los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades, siendo el grado del sentido positivo del informe igualmente positivo atendiendo a su capacidad para modificar roles y estereotipos de género.

2.5. PROGRAMA 414B: “PROMOCIÓN DE LA INNOVACIÓN Y FORMACIÓN EN EL SECTOR AGRARIO” DE LA CONSEJERÍA DE DESARROLLO RURAL, GANADERÍA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

2.5.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO

Programa 414 B: Promoción de la Innovación y Formación en el Sector Agrario.

Dirección General de Desarrollo Rural. Consejería de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca y Alimentación.

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

- Plan Estratégico Política Agraria Común 2023-2027. PEPAC 23-27
- Programa de Desarrollo Rural 2014-2020. PDR 14-20
- Orden HAC/11/2023 de 21 de agosto, por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para 2024

Objetivos Generales:

El objetivo general de este programa es modernizar el sector agrario de Cantabria, basado, 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.

Objetivos Específicos:

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.
- Mejorar los costes del proceso productivo: mejorar la calidad del producto, incrementar el valor añadido de la producción y optimizar 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 a los/las productores/as y comercializadores en materia de productos fitosanitarios.
- Control de la calidad y la sanidad de producción vegetal.
- Promover el movimiento asociativo
- Protección de los cultivos y los pastos contra plagas y enfermedades.
- Mejorar de la calidad de la producción agrícola.
- Desarrollar y fomentar un ecosistema innovador en el área agraria de nuestra región

El programa no tiene objetivos específicos en términos de igualdad de género y de oportunidades, no obstante, como objetivo indirecto se procurará un impacto de género positivo en el tratamiento de todas las áreas, incluyendo un lenguaje inclusivo en todas las publicaciones.

2.5.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA

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 y Alimentación. 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 aproximadamente en un 63% hombres frente a un 37 % 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, si bien las presidencias están totalmente ocupadas por 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.

Los proyectos de investigación, son proyectos finalistas, de 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. En relación con la composición del personal dedicado a la investigación agraria, está mayoritariamente compuesto por mujeres, aproximadamente un 73 %.

Respecto a los proyectos de Grupos Operativos Autonómicos en relación a la Asociación Europea de Innovación de Agricultura Productiva y Sostenible. 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:

Se trata de subvenciones distribuidas en dos estrategias con diferentes órdenes de bases y convocatorias anuales diferenciadas:

CREACIÓN DE GRUPOS OPERATIVOS

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/as agrario/as, 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.

DESARROLLO DE PROYECTOS DE GRUPOS OPERTIVOS

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.

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.

2.5.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS

Las actuaciones no están específicamente orientadas 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.

2.5.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

Valorando las actuaciones que se desarrollan en el Programa “PROMOCIÓN DE LA INNOVACIÓN Y FORMACIÓN EN EL SECTOR AGRARIO”, y en las que se considera que no existen barrera para la igualdad real, 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 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 Programa 414B “ PROMOCIÓN DE LA INNOVACIÓN Y FORMACIÓN EN EL SECTOR AGRARIO” es **POSITIVO**, entendiéndose que tiene recursos y capacidades para modificar los estereotipos de género.

2.5.5. FORMULACIÓN DE SUGERENCIAS

Se considera necesario incorporar en la evaluación y seguimiento de los programas la recogida de información desagregada, tanto en la composición de los Grupos Operativos como de las Organizaciones Profesionales Agrarias.

También mejorar en el lenguaje inclusivo en todas aquellas manifestaciones que se hagan.

2.6.PROGRAMA 141M: “FONDOS EUROPEOS” DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y FONDOS EUROPEOS

2.6.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO

Se trata del programa 141M Fondos Europeos, promovido por la Dirección General de Fondos Europeos de la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos.

La normativa de aplicación vigente más importante para la Dirección General para el desarrollo de sus competencias es:

- Normativa europea en materia de fondos europeos (entre otros, Reglamento (UE) 2021/1060, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de junio de 2021);
- Decreto 58/2017, de 7 de septiembre, por el que se aprueba el Decreto que regula la participación de los organismos de la Comunidad Autónoma de Cantabria en la gestión, seguimiento, control, evaluación y difusión de las operaciones cofinanciadas por el FEDER;
- Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, demás normativa en la materia.

Los objetivos generales del programa de gastos 141M se detallan a continuación, sintetizados en tres grandes categorías: 1) Impulsar las relaciones institucionales en materias europeas; 2) Más Europa en Cantabria; 3) Gestionar y coordinar los Fondos Estructurales en Cantabria. Coordinación de programas y ayudas del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.

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; 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.
- 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:

2.1.- 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: campañas informativas, convocatoria de becas de formación en asuntos europeos, convocatoria del Premio Objetivo Europa para escolares.

2.2.- 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.

2.3.- Gestión de la Oficina de Asuntos Europeos/Centro Europe Direct Cantabria

- Atención al público.
- Tratamiento y gestión de la documentación comunitaria.
- Mantenimiento de la página web www.cantabriaeuropa.es y redes sociales.

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: Programa Operativo FEDER de Cantabria 2014-2020; recursos REACT; gestión de la aportación dineraria a SOGIESE- INTERREG SUDOESTE EUROPEO.
- Actuaciones para el diseño, elaboración y puesta en marcha de los nuevos Programas FEDER y FSE+ de Cantabria 2021-2027, en coordinación con Autoridades de Gestión y Comisión Europea, así como con órganos directivos del Gobierno de Cantabria.
- Coordinación con las distintas Consejerías y organismos públicos de Cantabria (Fondos Estructurales FEDER/FSE+ y Mecanismo de Recuperación Y Resiliencia)

2.6.2. DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA

Por lo que respecta 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; siendo así, 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 de los Programas, tanto del FEDER como del FSE+, deben de plantear programaciones en las 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. Asimismo, el 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.

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 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 2024.

Como hemos mencionado, la implantación de los Programas, tanto del FEDER como del FSE+, se lleva 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.

Igualmente, y en lo que se refiere a otras áreas de actividad de la Dirección General, de conformidad con los objetivos expuestos, como es la tramitación de subvenciones en materia de difusión europea, se viene aplicando la normativa aplicable y por tanto de igualdad de oportunidades.

Por lo que respecta a la información situación estadística y cualitativa de la propia Dirección General, 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. Todas las personas de la Dirección están capacitadas para la realización de las tareas encomendadas, teniendo el 85% de las personas titulación superior.

La toma de decisiones queda circunscrita a las personas que ostentan cargos orgánicos y directivos, en este caso y a la fecha del informe, Directora.

Se considera que el acceso a los recursos es igual para todas las personas que trabajan en la Dirección General, y no se observa la existencia de desigualdades entendidas en el sentido estricto de la palabra, en el ámbito de la Dirección General.

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 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.

2.6.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS

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.

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

Si bien no es posible verificar a priori la presencia cuantitativa y cualitativa de mujeres y hombres entre las potenciales beneficiarias del proyecto, dada la horizontalidad que tienen los Programas que se gestionan en la Dirección General, se considera que no existen diferencias en el acceso a los recursos y que, por otra parte, en lo que se refiere al programa presupuestario 141M y el proyecto de presupuestos, vaya en consonancia con el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad, y que el impacto sea positivo.

2.6.4. 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.

2.6.5. FORMULACIÓN DE SUGERENCIAS

En cuanto a las observaciones realizadas por la Dirección General de la Mujer para el presupuesto del 2023, una de ellas señalaba: “...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.” Ello facilitaría hacer un seguimiento del cumplimiento de la normativa de esta integración de la perspectiva de género en 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.

2.7. PROGRAMA 232B: “FOMENTO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES” DE INCLUSIÓN SOCIAL, JUVENTUD, FAMILIAS E IGUALDAD

2.7.1. 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 Inclusión Social, Familias e Igualdad de la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad.
- 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 2024 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 Inclusión Social, Familias e Igualdad de la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad.

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 2024. 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 cual ha sido elaborado por la Dirección General de Inclusión Social, Familias e Igualdad de la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, 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 competente en materia de igualdad, 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.
- o) 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 232B, 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.7 TRANSFERENCIAS DE CAPITAL
-
- 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:

 - a) Fomentar la participación de las mujeres en la vida política, cultura, económica y social.
 - b) Impulsar y desarrollar políticas activas dirigidas a la corresponsabilidad y en consonancia al desarrollo de la vida laboral de las mujeres
 - c) 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.
 - d) Promover la formación en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
 - e) Impulsar el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad, garantizando que las entidades locales cuenten con su propio plan de igualdad.
 - f) Asistir a las mujeres en situación de necesidad o pertenecientes a colectivos vulnerables.
 - g) 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.

2.7.2. 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:

CORRESPONSABILIDAD

- 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](#)¹, 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.

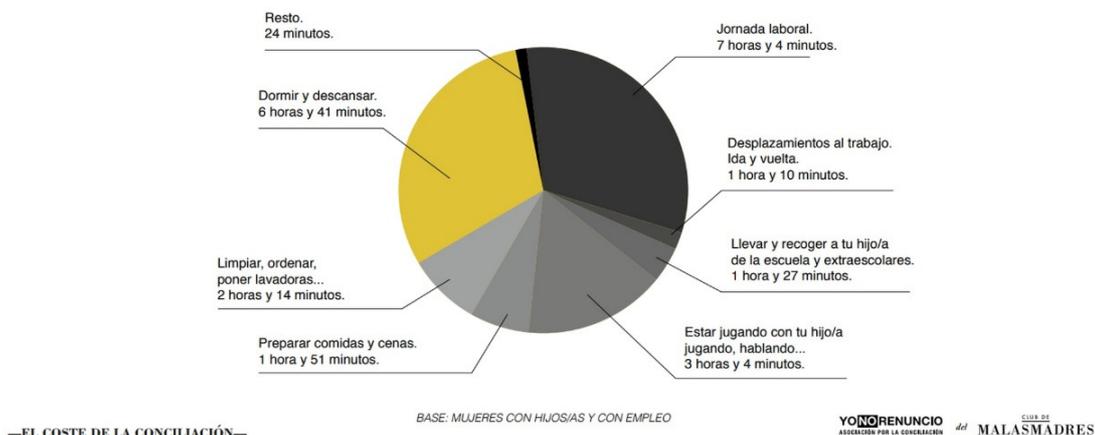
La conclusión principal es que el 64% de las mujeres con hijos e hijas ha asumido algún coste laboral, ya sea reduciendo su jornada, cogiendo excedencia, rechazando empleos por sus horarios o abandonando el mercado laboral. Y el 57% de ellas ha asumido esta pérdida de ingresos para poder ejercer el trabajo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

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

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



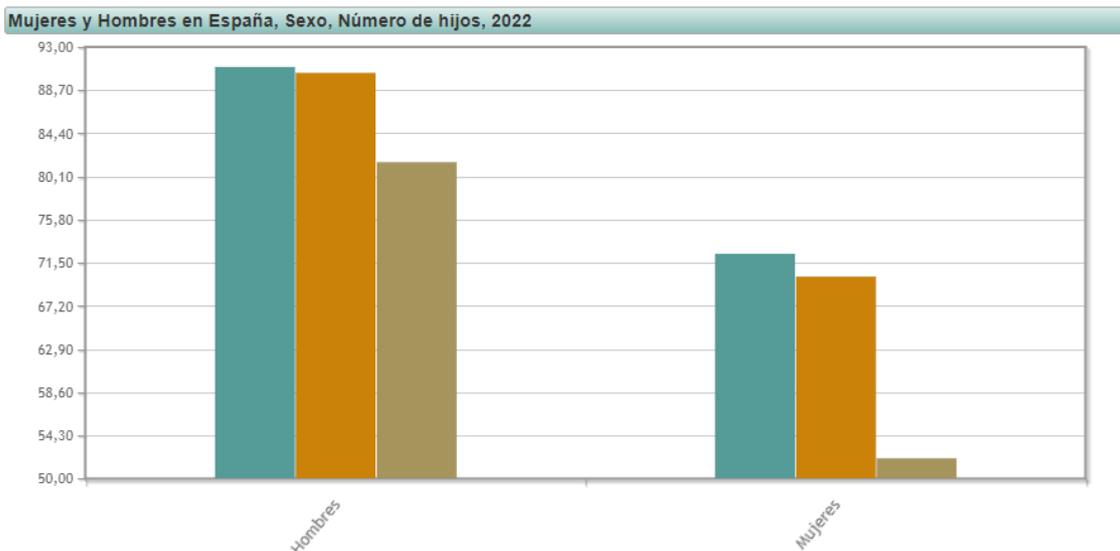
*FUENTE: [El coste de la conciliación](#)

- COSTE DE EMPLEABILIDAD

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 2022, la tasa de empleo de los hombres de 25 a 49 años sin hijos o hijas menores de 12 años era de 85,3%; en el caso de tener hijos o hijas de esa edad la tasa de empleo era más alta (90,2%). Con un menor de 12 años el valor de la tasa era de 91, siendo éste el valor más alto, ya que con dos menores de 12 años, el valor es de 90,4% y con 3 hijos o más el valor baja hasta el 81,5%.

En el caso de las mujeres, a medida que se incrementa el número de hijos o hijas menores de 12 años, disminuye aún más 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 2022 era de 76,9% y se reduce a 70,4% en el caso de tener menores de 12 años. Con un menor de 12 años, el valor de la tasa era de 72,4% y de 70,1% en el caso de dos menores de 12 años. Con tres o más el valor de la tasa era 52%.²

²https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925463094&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayou¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888



La tasa de empleo en España en 2022 de los hombres de 25 a 49 años sin hijos menores de 12 años fue de 85,3%, y con hijos en ese grupo de edad fue más alta (90,2%), con un hijo el valor de la tasa ascendió al 91,0%, el valor más alto, con dos 90,4%, y con 3 hijos o más fue del 81,5%.

En el caso de las mujeres, a medida que se incrementa el número de hijos menores de 12 años, disminuye la tasa de empleo. Para las mujeres de 25 a 49 años sin hijos de esa edad la tasa en 2022 fue de 76,9% y de 70,4% en el caso de tener hijos menores de 12 años (72,4% las que tienen un hijo, 70,1% en el caso de dos hijos y de 52,0% el de las mujeres con tres o más hijos).

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

El 3,5 % de las personas con al menos un hijo (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 (3,6% de mujeres frente a 2,9% de hombres).

Por edad, el mayor porcentaje se registró entre los 45 a 64 años (3,9%). De los 35 a 44 años fue del 3,3% y del 2,7% de los 18 a 34 años.

Por sexo, el 86,9% de los hombres lo interrumpieron en un período de seis meses como máximo. En el caso de las mujeres los periodos de interrupción estuvieron más repartidos: un 49,9% lo interrumpieron seis meses, un 20,9% entre seis meses y un año, un 9,4% entre un año y dos y un 17,7% más de dos años (frente al 2,8% de los hombres).

El porcentaje de hombres que únicamente abandonaron el trabajo por permiso de paternidad/maternidad superó al de las mujeres (66,9% frente a 57,1%). 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.

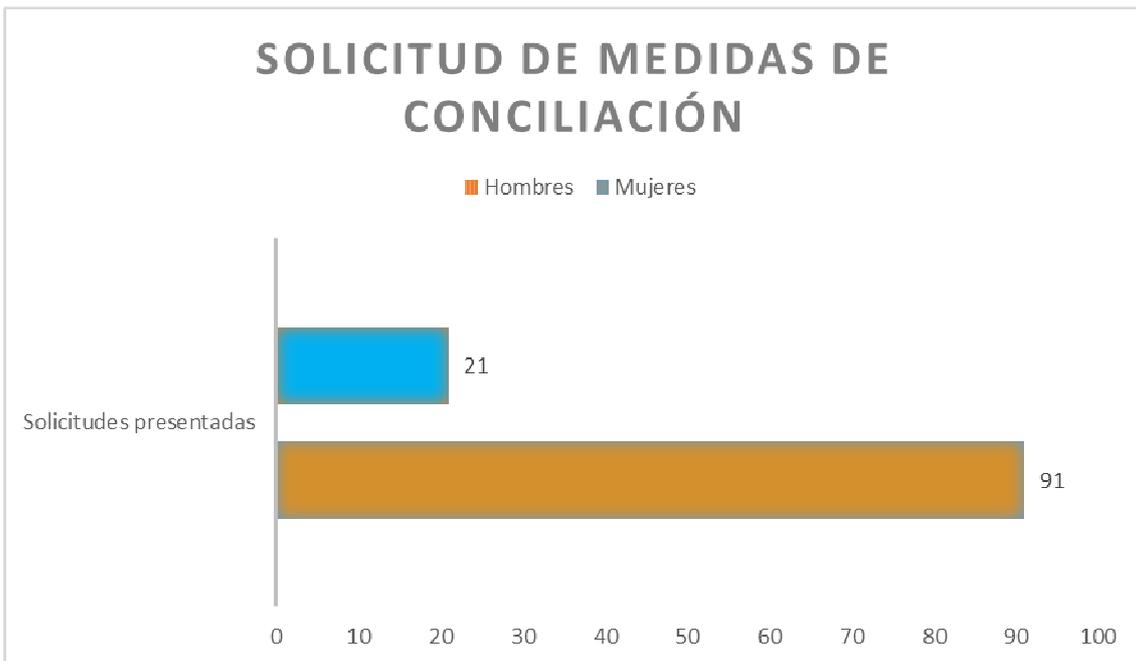
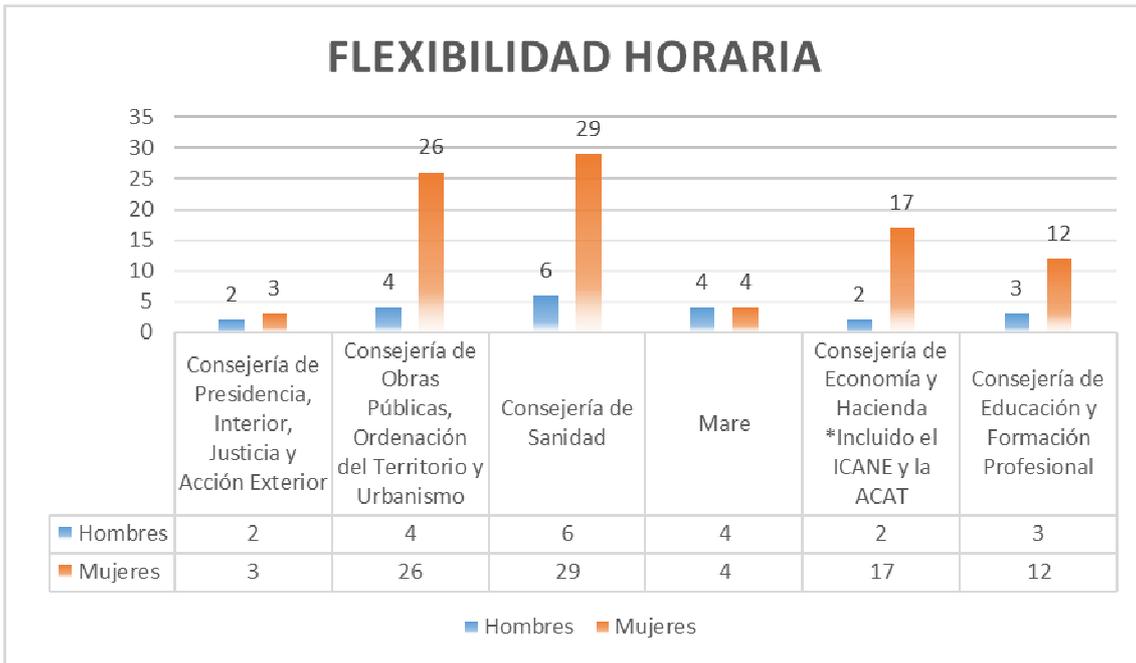
- COSTE DE EMPLEABILIDAD EN EL GOBIERNO DE CANTABRIA

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 2022, 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 36 personas totales que solicitaron la medida, solo 2 eran hombres y 34 mujeres. A su vez, en relación con la excedencia para el cuidado de hijo o hija, frente a 8 solicitudes presentadas por mujeres, nos encontramos que no hay ninguna solicitud presentada por hombres.

MEDIDA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Reducción de jornada cuidado de hijo menor de 12 años	2	34	36
Reducción de jornada cuidado de familiares	1	5	6
Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave	1	4	5
Reducción de jornada por cuidado de familiar de primer grado	3	2	5
Excedencia por cuidado de hijo	0	8	8
Excedencia por cuidado de familiar hasta el segundo grado	3	1	4
Permiso de paternidad *	52	32	84
Permiso por acumulación de lactancia	11	22	33
Permiso por adopción o acogimiento internacional	0	3	3
TOTAL	73	111	184

En cuanto a la aplicación del Acuerdo para el establecimiento de una Bolsa de horas para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, suscrito el 4 de marzo de 2022, de los datos remitidos por parte de las distintas Secretarías Generales a la Dirección General de Función Pública se desprende que en el ejercicio 2022 se cursaron 21 solicitudes, de las que resultaron como personas beneficiarias 13 mujeres y 3 hombres.

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 2022 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 91 mujeres que solicitaron medidas de flexibilidad horaria, solo 21 hombres solicitaron esta conciliación.

- 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
Total	14.039	16.215	5.052	3.953	6.062	3.030	11.039	3.831	88.101	66.034	124.292	93.064	
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
Total	17.390	17.248	5.155	5.062	7.357	3.518	11.329	4.596	89.999	67.328	131.230	97.753	

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.

- 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 de manera mayoritaria a 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
	Total	880	692	55,98	44,02	893	790	53,06	46,94
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
	Total	389	300	56,46	43,54	865	573	60,15	39,85
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
	Total	21	30	41,18	58,82

Fuente: ICANE a partir del Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). 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
Total	538	493	52,18	47,82	534	396	57,42	42,58	
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	
Total	943	814	53,67	46,33	1.109	807	57,88	42,12	
Total	1.481	1.307	53,12	46,88	1.643	1.203	57,73	42,27	

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.

- 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.

Puesto	Mujeres	Hombres
Alcaldías	15	87
Presidencia y Consejerías	4	6
Diputados/as del Parlamento de Cantabria	14	21
Diputados/as y Senadores/as por Cantabria en las Cortes Generales	2	7

- VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

Durante 2022 se interpusieron 2.218 denuncias por violencia de género en Cantabria, lo que representa un incremento respecto al año anterior del 16,9%. El incremento del año 2021 respecto al año 2020 había sido del 13,8%. Esto representa una media de 6 denuncias al día. El 67,3% del total de las víctimas son españolas, mientras que un 32,7% son extranjeras. Para los asesinatos, el porcentaje nacional es del 61,2 % frente al 38,8 % extranjero. En 2022 aumentó el número de víctimas extranjeras, subiendo desde el 21,2% al 25,3%. Paralelamente, aumentó de manera considerable el número de mujeres extranjeras que se acogieron a dispensa (no declarar en contra de la persona acusada) representando una evolución de algo más del 65%³.

De acuerdo a los datos estadísticos del Consejo General del Poder Judicial, del total de órdenes de protección y medidas solicitadas en 2022 en Cantabria, el 64,3% fueron adoptadas y el 35,7% de ellas denegadas. En España, estos datos se encontraban en 69,5% y 30,5% respectivamente.

Según datos del balance de criminalidad del Ministerio del Interior, en 2022 se cometieron un total de 140 delitos relacionados con la violencia sexual en Cantabria. Un total de 25 de estos delitos consistieron en agresión sexual con penetración sobre la víctima.

- ACTUACIONES YA REALIZADAS EN PRESUPUESTOS ANTERIORES POR LA DIRECCIÓN GENERAL CON COMPETENCIA EN MATERIA DE IGUALDAD

Todas las políticas llevadas a cabo por la Dirección General de Inclusión Social, Familias e Igualdad, 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 diciembre que constituyen el marco jurídico que debe cumplir tanto la Dirección General de Inclusión Social, Familias e Igualdad 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/7/2023, de 10 de abril, 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

³ Datos obtenidos del informe anual en materia de violencia de género [2022](#)

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 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. Este plan tiene una dotación anual de 190 millones de euros.

Por otra parte, contamos con el Plan España te protege, del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, 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, el Plan España está dotado de un total de 153,4 millones de euros, lo que representa el 4,4% de la financiación total del componente 2. En concreto, el Plan España te protege (III) comprende la Creación de Servicios de atención integral 24H a víctimas de violencia sexual: en todas las provincias y las ciudades autónomas del Estado, que provean atención presencial, telefónica y telemática. La aportación para el desarrollo del proyecto en Cantabria entre 2021 y 2023 ha sido de 1.548.787,68 euros, imputados al programa presupuestario 140A MECANISMO DE RECUPERACIÓN Y RESILIENCIA (MRR), desconociéndose aún si este subproyecto del MRR se ampliará hasta el final del año 2024. 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.

2.7.3. 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 Inclusión Social, Familias e Igualdad, 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 analiza de manera constante por parte de la Dirección General de Inclusión Social, Familias e Igualdad 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 Inclusión Social, Familias e Igualdad ha puesto en marcha para enfrentar estas desigualdades de género se encuentra, entre otras, el Plan Corresponsables, una 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 Inclusión Social, Familias e Igualdad 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.

2.7.4. 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.

2.8. PROGRAMA 336A: “FOMENTO Y APOYO A LAS ACTIVIDADES DEPORTIVAS” DE LA CONSEJERÍA DE CULTURA, TURISMO Y DEPORTE

2.8.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO

Denominación del Proyecto: Proyecto Presupuestos Generales 2024. Programa 336A

Promotor: Dirección General de Deporte

Objetivos generales del Proyecto: Establecer el cuadro presupuestario de ingresos y gastos para 2024 destinados a financiar el ejercicio de las competencias deportivas de la Comunidad Autónoma de Cantabria

2.8.2. 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 (2018/2019/2020/ 2021), 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:

Licencias Deportistas							
HOMBRES				MUJERES			
Rango de edad		Rango de edad		Rango de edad		Rango de edad	
Menos 18	Más 18	Menos 18	Más 18	Menos 18	Más 18	Menos 18	Más 18
nº	nº	nº	nº	nº	nº	nº	nº
Total:		Total:		Total:		Total:	
Licencias Entrenadores/as							
HOMBRES				MUJERES			
Número		Número		Número		Número	

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

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

Por otro lado, analizando la información estadística recogida por el Consejo Superior de Deportes en su Anuario de Estadísticas Deportivas 2023, 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 2021 y 2022, aunque se produce una ligera mejoría respecto al bienio 2019/2020. Así, el número de licencias deportivas expedidas en los años 2021 y 2022 en Cantabria a hombres H/mujeres M fueron, respectivamente, 48.652 H/ 18.232 M y 57.893 H/22.155 M, lo que supone que, en términos relativos, las licencias femeninas expedidas representan aproximadamente el 38% del total de las licencias expedidas lo cual, teniendo en cuenta que en el bienio anterior el número de licencias femeninas ascendió al 35% del total, parece que apunta a una tendencia positiva ascendente.

Esta tendencia sin embargo se quiebra 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, Orientación y Surfing), 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 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 aunque la tendencia del número de licencias femeninas expedidas apunte a una línea ascendente.

2.8.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS

El presente proyecto pretende alcanzar los siguientes resultados:

De modo directo, se espera que el número de licencias deportivas femeninas expedidas en 2024 por las federaciones deportivas cántabras aumente un 20% en al menos el 15% 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 2023 y con el ejercicio aún sin cerrar un aumento de más del 6% de las licencias femeninas.

De otro lado, durante el ejercicio 2024 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 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 2024, 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.

2.8.4. VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO

En el borrador de Presupuestos Generales 2024 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 2024 de 333.000,- 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, 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 680.000,- 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 2024 de 50.000,- 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 2024 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 Cantabra de Bolos en 2022 haya ascendido, sin cerrar aún el ejercicio, a la cantidad de 241 licencias, un 6% más de las expedidas en 2022 (227). Este incremento de dicho número de licencias femeninas ha de ser contextualizado adecuadamente, ya que ha de añadirse al notable aumento de licencias iniciado en 2021, año en el que se expidieron 159 licencias, lo que supone un incremento acumulado de más del 54%, incremento que obedece sin duda a la puesta en marcha del programa de bolos femenino. Como consecuencia de todo ello se ha producido una ligera reducción de la brecha de género en la práctica de los bolos, ya que si en 2022 el porcentaje de jugadoras de bolos federadas suponía algo más del 12% del total, en 2023 dicho porcentaje ascendió al 13%.

El conjunto de estas dos líneas presupuestarias para 2024 señaladas anteriormente aborda 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”.

2.9. PROGRAMA 432A: “COORDINACIÓN Y PROMOCIÓN DEL TURISMO” DE LA CONSEJERÍA DE CULTURA, TURISMO Y DEPORTE

2.9.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO

Denominación del Programa: Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria. 432 A Coordinación y Promoción del Turismo.

Promotor: Dirección General de Turismo, Secretaría General de Cultura, Turismo y Deporte. Consejería de Cultura, Turismo y Deporte.

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 10/2022, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2023.

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 el cliente.
- Incrementar la rentabilidad del turismo
- Fomentar la desestacionalización del turismo

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.

2.9.2. 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 cuarto trimestre del ejercicio 2022, el número total de empleados en el sector era de 1.606,9⁴ lo que supone un 8,5% del porcentaje global de ocupación. Del total de empleados 757,5⁵ eran hombres (6.9%) y 849,4 mujeres⁶(9 %). 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/42/2023, de 15 de mayo, 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 30 de mayo de 2023), en la que se refleja que la totalidad de los beneficiarios 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*

⁴ Miles de personas

⁵ Miles de hombres

⁶ Miles de mujeres

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 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 129 de 151. A su vez, en el caso de las empresas cuyos responsables eran personas físicas la presencia de mujeres (17) 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.

2.9.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS

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 los trabajadores, 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 trabajadores 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:

- Respetar las normas nacionales y comunitarias en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y de no discriminación.
- Respetar las normas relativas a la accesibilidad de las personas con discapacidad, de acuerdo con la normativa nacional y comunitaria vigente.
- 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.

2.9.4. 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 género, las medidas que se adoptan concluyen una valoración del impacto en sentido negativo de grado neutro.

2.10. PROGRAMA 324A: “FORMACIÓN PROFESIONAL Y EDUCACIÓN PERMANENTE” DE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y UNIVERSIDADES

2.10.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO

Denominación del proyecto: 324A FORMACIÓN PROFESIONAL Y EDUCACIÓN PERMANENTE

Dirección General/ Secretaría General/ Consejería que lo promueve: Dirección General de Formación Profesional y Educación Permanente de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Universidades

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 Presupuestos Generales de Cantabria para el año 2024 con la partida 09.05.324^a.

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).

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

Valorar el esfuerzo de aprendizaje en las diferentes enseñanzas que dependen de la Dirección General de formación Profesional y Educación Permanente.

Trabajar la orientación académica y 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

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.

2.10.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA

Descripción de información estadística.

Estudiantes matriculados en FP en Cantabria

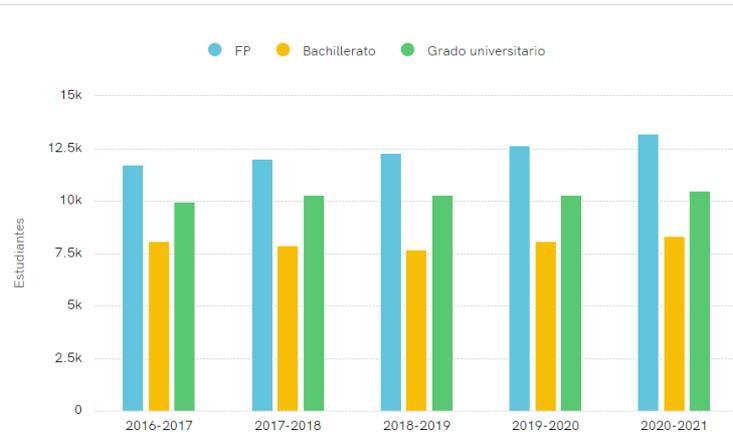
Fecha de la última actualización: 22/09/2022

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

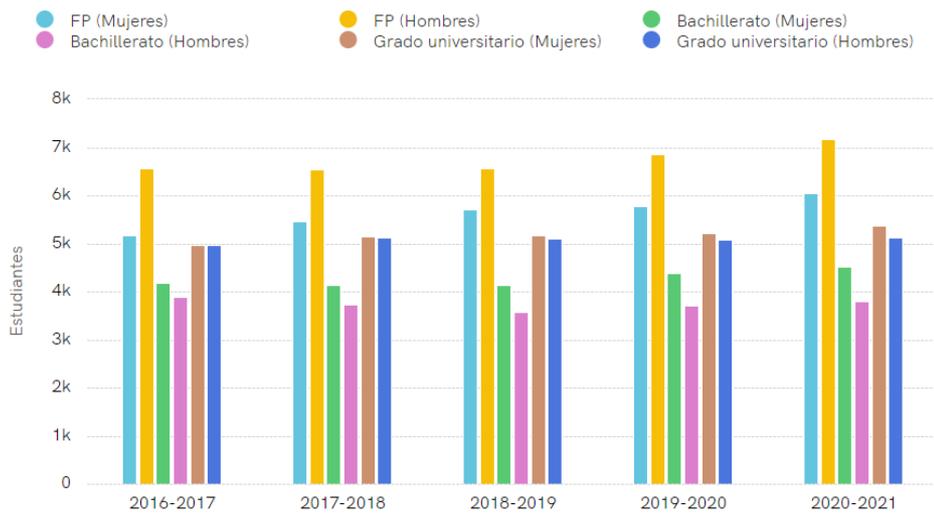
Número y porcentaje de estudiantes matriculados en FP, Bachillerato y Grado universitario (s/total matriculados enseñanzas postobligatorias: Bachillerato, FP y enseñanzas universitarias de Grado)

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

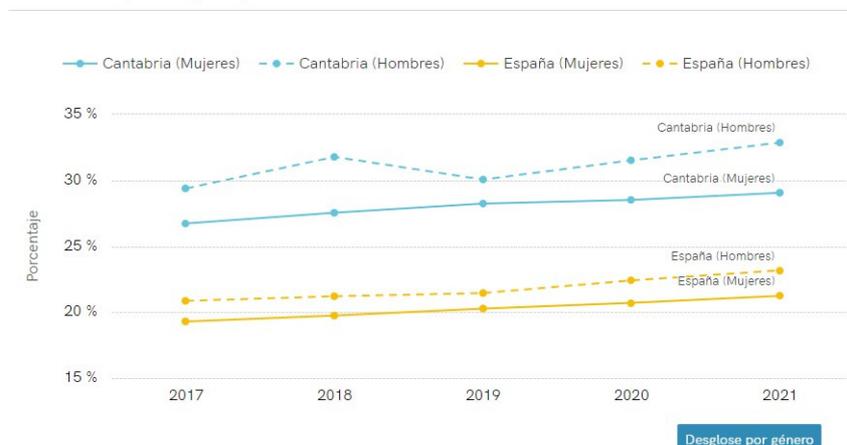
Fuente: Elaboración por el Observatorio de la Formación Profesional a partir de datos de INE-EPA

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).

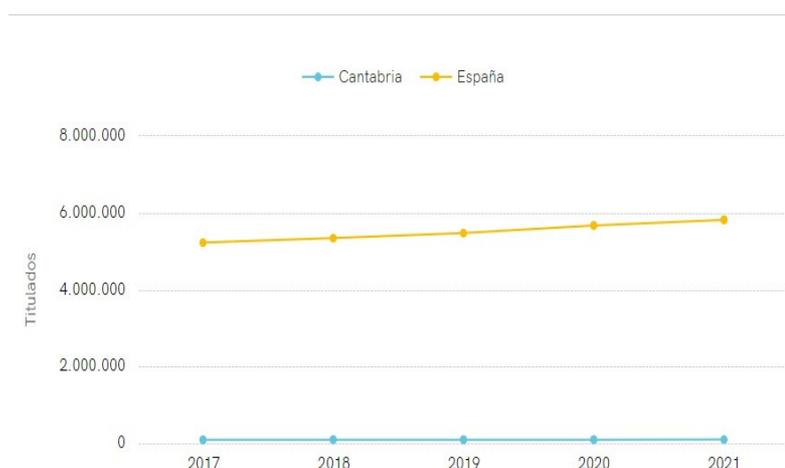
Presencia cuantitativa de mujeres y hombres en el sector objeto de regulación o planificación

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



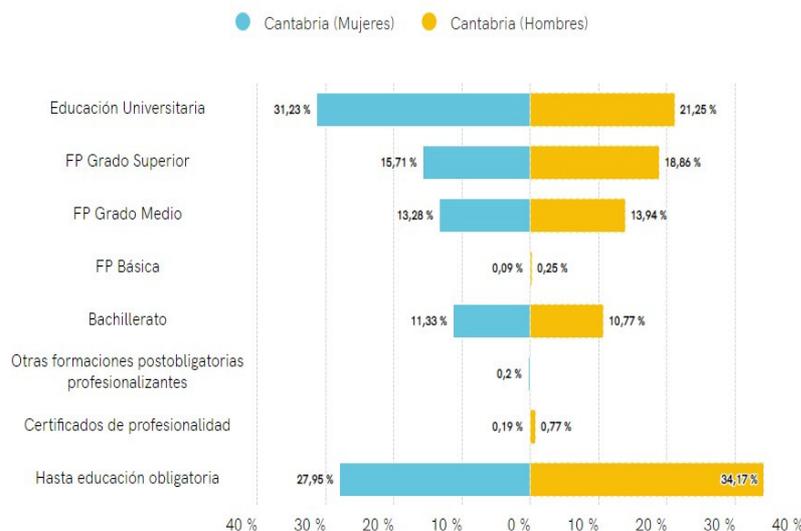
Evolución de población de 25 a 64 años titulada en FP



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 %.



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, tanto en los de los procedimientos de concurrencia competitiva o concesión directa 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.

En la Unidad Técnica de Educación Permanente, la jefa y la coordinadora son mujeres y hay una asesora técnica mujer y un asesor técnico hombre, además en la Unidad Técnica de Formación Profesional, hay 7 mujeres que corresponden a la jefa, coordinadoras y asesoras técnicas y hay un coordinador y un asesor técnico, es decir, 2 hombres. Para finalizar, la Directora General de Formación Profesional y Educación Permanente y el secretario de la Dirección General sumaría un total de 4 hombres y 11 mujeres.

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, entre otros, Electricidad y Electrónica, Fabricación Mecánica, Soldadura, Informática, y otros especialmente los relacionados con la Sanidad, el Turismo, la Imagen Personal o los Servicios a la Comunidad, mayoritariamente feminizados.

Es un aspecto en el que se trabaja para revertir desde la unidad técnica, incidiendo especialmente en la orientación académica y 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.
- Nominativa: Cámara de Comercio. Promoción de la Formación Profesional y El Emprendimiento.

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 deMEFP-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 %
Top 5	58,37 %	59,83 %	70,24 %	70,04 %

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.

2.10.3. PREVISIÓN DE RESULTADO

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

curso 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 de 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.

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)**

- 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:

1. 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.
2. 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 (%):

- a. 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.
- b. Establecer el porcentaje de tituladas en las distintas modalidades ciclos formativos de formación profesional, que tradicionalmente presentan una presencia masiva de alumnado masculino.
- c. 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:

1. 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.
2. 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 (%):

- a. Incremento del porcentaje de alumnas matriculadas en ciclos formativos mayoritariamente masculinizados.
- b. Incremento del porcentaje de alumnas que titulan en dichos ciclos.

2.10.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

ANEXO (Proyectos A)

PROGRAMA	FORMACIÓN PROFESIONAL Y EDUCACIÓN PERMANENTE
Proyectos a incluir	Capítulo 4 Líneas de subvención por concurrencia competitiva
Consejería	Educación y Formación Profesional

ANÁLISIS DEL PROGRAMA

Descripción:

- Programas de formación profesional básica en entidades locales. otros programas formativos de cualificación básica en entidades locales.
- Programas de Formación de Adultos En Entidades Locales.
- Prácticas en Alternancia, Formación Profesional Dual y Formación en Centros de Trabajo.
- Premios de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente.
- Desarrollo de Proyectos de Innovación de Formación Profesional del sistema educativo.
- Concurso de Proyectos de Formación Profesional del Sistema Educativo.
- Becas de Formación e Investigación. Formación Profesional.
- Proyecto Erasmus. Movilidad Formación Profesional en Europa.
- Programas de Formación Profesional Básica en Entidades Privadas. Otros Programas Formativos de Cualificación básica en Entidades Privadas Sin Ánimo de Lucro.

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

*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.

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 GÉNERO.

Acciones: Igual.

ANEXO (Proyectos B)

PROGRAMA	FORMACIÓN PROFESIONAL Y EDUCACIÓN PERMANENTE
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).

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

2.10.5. 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, consideramos que:

- a. 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.
- b. Revisar el lenguaje utilizado en las comunicaciones tanto orales como escritas en toda la estructura del sistema educativo para evitar expresiones no inclusivas.
- c. 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.

2.11. PROGRAMA 323A: “CALIDAD Y EQUIDAD EDUCATIVA” DE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y UNIVERSIDADES

2.11.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO

Denominación del Programa: Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria. (9.6.323A) Calidad y Equidad Educativa

Promotor: Dirección General de Calidad y Equidad Educativa y Ordenación Académica

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.

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.

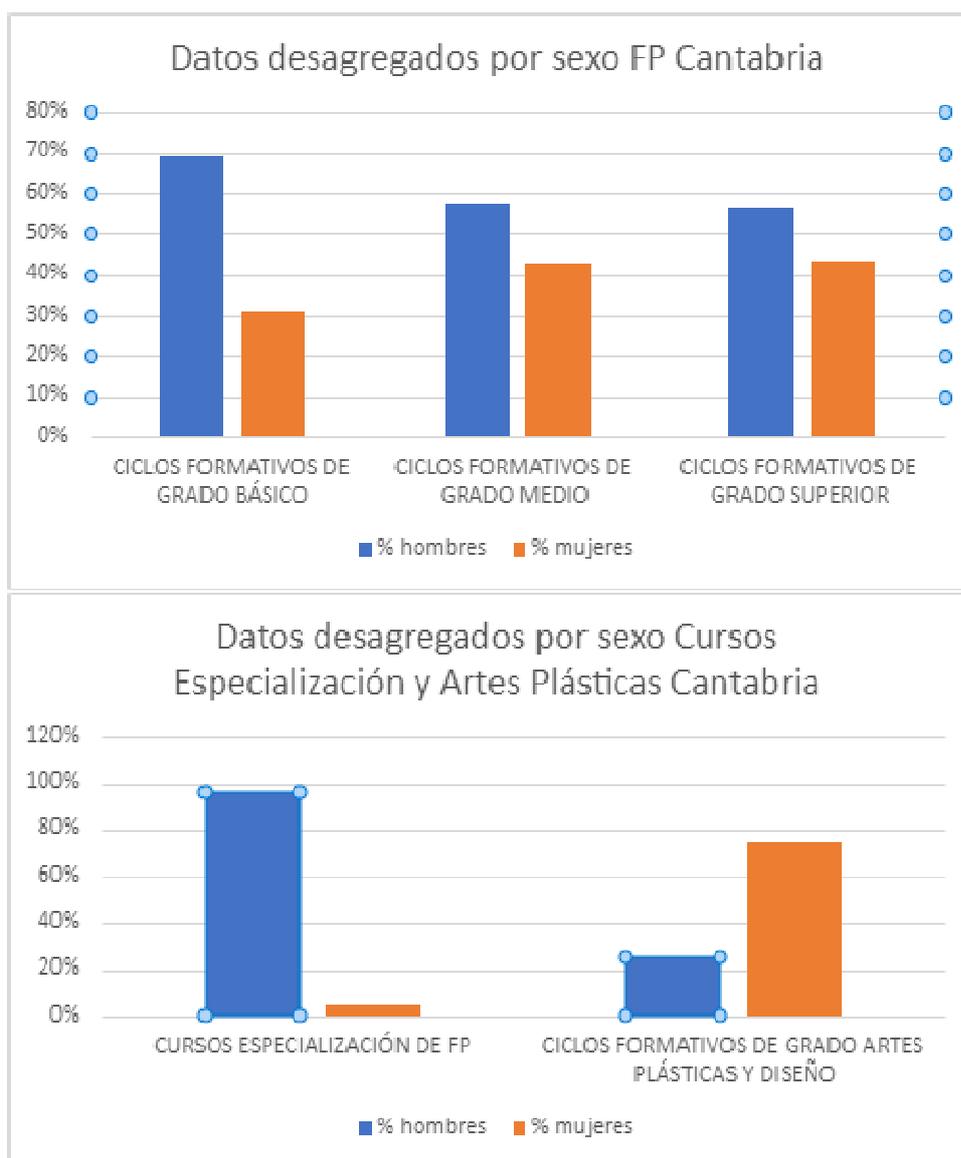
2.11.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA

Los colectivos principales a los que van dirigidas las actuaciones que se llevan a cabo desde la Dirección General de Calidad y Equidad Educativa y Ordenación Académica son por una parte el alumnado de enseñanzas ordinarias y por otra el profesorado, por esta razón la situación de partida no presenta diferencias de sexo significativas, más allá de las demográficas en cuanto a matrícula.

Descripción de información estadística

Teniendo en cuenta los datos del curso 2022/23

- El alumnado matriculado en Educación Infantil, Primaria y Secundaria Obligatoria refleja los datos demográficos propios de sus franjas de edad. Además no hay diferencias porcentuales significativas
- El alumnado matriculado en Bachillerato tiene 6 puntos porcentuales a favor de los hombres en la modalidad de ciencias y tecnología, en la modalidad de humanidades y ciencias sociales hay 12 puntos a favor de las mujeres, en las 2 modalidades de bachillerato de artes hay 49 puntos de diferencia a favor de las mujeres con una marcada distribución del alumnado por sexo, y en la modalidad de bachillerato general hay solo 6 puntos de diferencia a favor de los hombres (pero no es una modalidad significativa).
- 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 31% de mujeres y 69% de hombres.
- La Formación Profesional de Grado Medio presenta una mayor simetría en los datos desagregados por sexo, con un 43% de mujeres y un 57% 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.
- En cuanto a cursos de especialización de FP se distribuye entre un 4% de mujeres y 96% de hombres
- El alumnado de Artes Plásticas y Diseño se distribuye entre un 75 % de mujeres y un 25% 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 100% 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%.

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 Calidad y Equidad Educativa y Ordenación Académica 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.

Identificación de los objetivos de las políticas de igualdad en el ámbito de la Dirección General de Calidad y Equidad Educativa y Ordenación Académica

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 Calidad y Equidad Educativa y Ordenación Académica, 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* ya 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 Calidad y Equidad Educativa y Ordenación Académica 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 Calidad y Equidad Educativa y Ordenación Académica 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.

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 Calidad y Equidad Educativa y Ordenación Académica. 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.

Incidencia sobre los roles y estereotipos de género

Las acciones que se realizan desde la Dirección General de Calidad y Equidad Educativa y Ordenación Académica 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 indicón 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 sexualde 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.

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**. Es en sentido positivo ya que se prevé que el proyecto disminuya las desigualdades y detallamos que el **grado es positivo** 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. Insistir en aplicar la recogida de datos desagregados por sexo ya que, aunque se ha mejorado la recogida de datos desagregados por sexo en varios 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 es necesario aplicarlo en otros ámbitos como en el de los puestos directivos en todos los centros educativos sostenidos con fondos públicos.
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 311P: “FARMACIA, HUMANIZACIÓN Y COORDINACIÓN SOCIOSANITARIA” DE LA CONSEJERÍA DE SALUD

El Decreto 54/2023, de 20 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria, creó como órgano directivo de la Consejería de Salud, la Dirección General de Farmacia, Humanización y Coordinación Sociosanitaria, a la que se le atribuyen las competencias genéricas previstas 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, y en las demás disposiciones legales y reglamentarias, así como, específicamente, las siguientes:

Específicamente le corresponden las competencias que desempeñaba la extinta Dirección General de Ordenación, Farmacia e Inspección en materia de gestión farmacéutica y ordenación farmacéutica.

En el ámbito de la humanización de la asistencia sanitaria, le corresponden las competencias de la extinta Dirección General de Transformación Digital y Relaciones con los Usuarios en materia de atención al usuario y, en particular, las siguientes:

- a) La atención, formación e información a la ciudadanía y la gestión de la satisfacción y participación ciudadana.
- b) La evaluación y propuesta de acciones de mejora de los objetivos institucionales de calidad y seguridad en todos los centros sanitarios del Servicio Cántabro de Salud, enfocado a los procesos asistenciales y organizativos.
- c) La evaluación y mejora de la calidad percibida por los ciudadanos, sin perjuicio de las competencias que le corresponden a la dirección general competente en materia de calidad de los servicios públicos y elaboración de estudios e investigaciones.
- d) La promoción, desarrollo y despliegue de aquellas actuaciones institucionales que garanticen la humanización de la asistencia sanitaria a través de la personalización de la atención en los diferentes niveles y a lo largo de todo el proceso asistencial.
- e) El impulso de medidas para promover la responsabilidad corporativa y la implantación de sistemas de gestión ambiental en los centros sanitarios públicos.
- f) La promoción, desarrollo y despliegue de procedimientos que garanticen la comunicación, relación, interlocución y mediación de los ciudadanos en todos los centros sanitarios del Servicio Cántabro de Salud.
- g) La promoción de la participación de los pacientes como eje fundamental del sistema sanitario, a través de la relación, en materia sanitaria, con las asociaciones de pacientes.
- h) La gestión, supervisión y análisis de las sugerencias, quejas y reclamaciones de los ciudadanos, respecto de las cuestiones relativas a derechos y obligaciones de estos en el ámbito sanitario.
- j) La información y orientación en todos aquellos aspectos éticos y normativos que surjan en los ámbitos de la relación clínica y de los sistemas de garantía asistencial para los ciudadanos.
- k) El diseño y la evaluación de la información dirigida al ciudadano en sus relaciones con la administración sanitaria y la coordinación de la comunicación dirigida al ciudadano en sus

relaciones con la administración sanitaria y a su entorno familiar y de la elaboración de materiales y publicaciones de información sanitaria.

l) La gestión del Registro de Voluntades Previas.

m) En general, aquellas otras funciones que, dentro de su ámbito, le sean asignadas

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 han seleccionado las siguientes partidas presupuestaria del programa descrito:

- ❖ 10.05.311P. 640 01.- IMPLEMENTACIÓN, EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO DE ESTRATEGIAS, PLANES Y/O PROGRAMAS ESPECÍFICOS: Nueva aplicación de gestión de quejas y sugerencias.
- ❖ 10.05.311P. 482 AYUDAS PARA ASOCIACIONES DE PACIENTES QUE PROMUEVAN ACTIVIDADES DE INTERÉS SANITARIO

2.12.1. 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 evaluado, con el fin de introducir las modificaciones necesarias para garantizar un impacto positivo sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

Denominación de los proyectos a analizar: PROGRAMA 311P “FARMACIA, HUMANIZACIÓN Y COORDINACIÓN SOCIO SANITARIA”

- 10.05.311P. 640 01.- IMPLEMENTACIÓN, EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO DE ESTRATEGIAS, PLANES Y/O PROGRAMAS ESPECÍFICOS: Nueva aplicación de gestión de quejas y sugerencias.
- 10.05.311P. 482 AYUDAS PARA ASOCIACIONES DE PACIENTES QUE PROMUEVAN ACTIVIDADES DE INTERÉS SANITARIO

Dirección General/ Secretaría General/ Consejería que lo promueve: Dirección General de Farmacia, Humanización y Coordinación sociosanitaria de la Consejería de Salud.

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

Exposición de los objetivos generales de los proyectos:

Promover el desarrollo de la participación de los pacientes en la mejora del sistema sanitario mediante el desarrollo de aplicación para tramitación de quejas y sugerencias del sistema sanitario.

Financiar a las Asociaciones de pacientes o familiares de pacientes sin ánimo de lucro, que tengan previsto desarrollar de forma prioritaria actividades de interés sanitario, con especial orientación a la atención de pacientes con enfermedades crónicas, en el ámbito de la atención sanitaria en la Comunidad Autónoma de Cantabria. A tales efectos, tendrán la consideración de “actividades de interés sanitario” aquellas actividades que tengan por objeto la promoción de conocimientos y habilidades dirigidas a:

- Capacitar a pacientes, familiares y personas cuidadoras para aumentar el autocuidado y la autonomía del paciente frente a las necesidades de las enfermedades crónicas
- Potenciar la figura del paciente experto como agente activo de su propia salud.

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

Es preciso conseguir que la gestión de las reclamaciones, quejas y sugerencias de las personas usuarias del sistema sanitario integren la perspectiva de género en, particular, en cuanto a la recopilación de datos separada por sexos, que permita analizar los datos disponibles con perspectiva de género. Además, es preciso crear cultura en relación al lenguaje inclusivo en el ámbito del sistema sanitario.

Existen sesgos de género en la atención sanitaria en problemas de salud que pueden ser padecidos por ambos sexos:

- Asumiendo erróneamente que la situación de salud de las mujeres y los hombres y sus riesgos son similares.
- Asumiendo que son diferentes cuando realmente son similares (Ruiz, 2001; Ruiz, Verbrugge, 1997; Ruiz-Cantero, Vives-Cases, Artazcoz y cols., 2007)

La igualdad de género consiste en la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para todas las personas. Es un pilar necesario para lograr un mundo sostenible, pacífico, próspero, saludable y que no deje a nadie desatendido. Es un derecho humano fundamental establecido en la Declaración Universal de Derechos Humanos, y es esencial para alcanzar todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El género es un factor determinante de inequidades sanitarias. En la aplicación actual para tramitación de quejas sugerencias y reclamaciones, no es posible diferenciar datos desagregados por sexos y por lo tanto no podemos utilizar información disponible desde la perspectiva de género.

Es preciso conseguir que los programas de las Asociaciones de pacientes que presentan solicitud de subvención:

- Empleen en la redacción del proyecto un lenguaje inclusivo que reconozca y visibilice tanto a mujeres como a hombres, a niños y a niñas, y cuidan el uso de imágenes, en su caso, para que no tengan sesgos sexistas.
- Utilicen información desagregada por sexo para identificar desigualdades en su ámbito de intervención e incorporarán indicadores de género.
- Tengan en cuenta las desigualdades de género que pueden estar presentes en la problemática, necesidad, demanda e intereses que se pretenden atender con el proyecto subvencionado.
- En los objetivos mencionen expresamente el objetivo de promoción de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito concreto que el proyecto aborda.
- Incorporen acciones específicas diseñadas para contrarrestar las desigualdades entre mujeres y hombres previamente identificadas en el ámbito de actuación en que se desarrolla el proyecto.
- Se diseñen todas las actuaciones del proyecto teniendo en cuenta la incorporación del principio de igualdad de género.
- Mujeres y hombres participen de forma equilibrada en los equipos de trabajo y en los procesos de toma de decisiones. Asimismo, se promocionará la participación equilibrada de la población beneficiaria en el proyecto.
- En los sistemas de justificación y certificación se contemplará el cumplimiento del objetivo u objetivos de igualdad entre mujeres y hombres incorporados al proyecto.

2.12.2. 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.

Además, en el ámbito sanitario, la LOSCAN, Ley 7/2002, de 10 de diciembre, de Ordenación Sanitaria de Cantabria. Artículo 25 bis. Derechos en relación con la atención sanitaria sin discriminación por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género. En el artículo 1.1. establece que el Sistema Sanitario Público de Cantabria incorporará la perspectiva de género.

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.

10.05.311P. 640 01.- IMPLEMENTACIÓN, EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO DE ESTRATEGIAS, PLANES Y/O PROGRAMAS ESPECÍFICOS: Nueva aplicación de gestión de quejas y sugerencias.

El proyecto tiene incidencia sobre todas las personas usuarias del sistema Sanitario de Cantabria.

10.05.311P. 482 AYUDAS PARA ASOCIACIONES DE PACIENTES QUE PROMUEVAN ACTIVIDADES DE INTERÉS SANITARIO

Esta línea de ayudas se dirige a asociaciones de pacientes o familiares de pacientes que realicen actividades de interés sanitario, con lo cual tiene un efecto indirecto, ya que, las mujeres y hombres quedan afectados por el programa subvencionado, pero sólo a través de un tipo de intermediación.

Siempre que la norma o proyecto 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 la norma regulan algún aspecto relacionado con los recursos que pueda influir en las relaciones entre los sexos.

10.05.311P. 640 01.- IMPLEMENTACIÓN, EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO DE ESTRATEGIAS, PLANES Y/O PROGRAMAS ESPECÍFICOS: Nueva aplicación de gestión de quejas y sugerencias.

El proyecto facilitará la presentación de reclamaciones, quejas y sugerencias relativas al sistema sanitario de Cantabria, a todas las personas, y en concreto a aquellas personas que tienen ahora más dificultad para presentarlas.

10.05.311P. 482 AYUDAS PARA ASOCIACIONES DE PACIENTES QUE PROMUEVAN ACTIVIDADES DE INTERÉS SANITARIO

Mediante programa se conceden subvenciones a pacientes y familiares de pacientes, por lo que indirectamente 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. Por ello, es necesario valorar si el objeto de la subvención o las medidas recogidas en el texto tienen algún efecto sobre los estereotipos de género. 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.

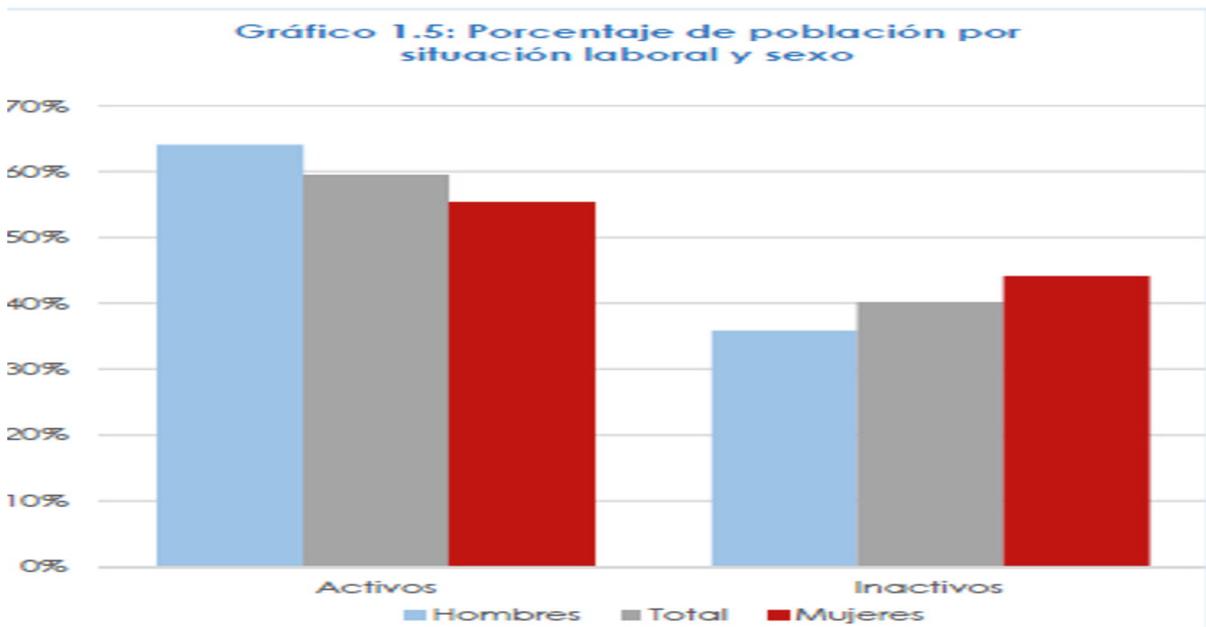
CONCLUSIÓN: Ambos proyectos analizados son pertinente al género porque inciden en las personas de manera directa, afecta al acceso y uso de los recursos y puede contribuir a reproducir los estereotipos de género, teniendo, por ello, efecto sobre la igualdad. Esto quiere decir que los efectos de la aplicación de los proyectos sobre las mujeres y los hombres a quienes se dirige deberán ser evaluados desde el punto de vista del género.

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:

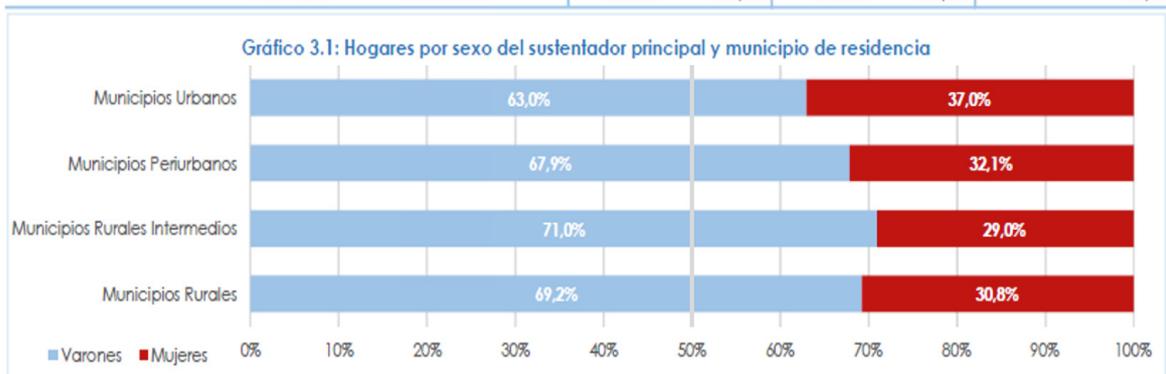
-  Encuesta social de Cantabria 2020 ICANE.
-  Mujeres y hombre desde la perspectiva de género Cantabria 2021. ICANE
-  Encuesta social de Cantabria 2022. Avance de datos. ICANE



Fuente: ICANE. Encuesta social de Cantabria 2020

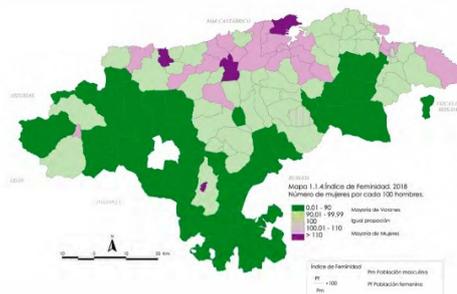
Tabla 3.2.1: Hogares por sexo del sustentador principal y tipología del municipio de residencia

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%
Cantabria	160.467	100,0%	81.233	100,0%	33,6%



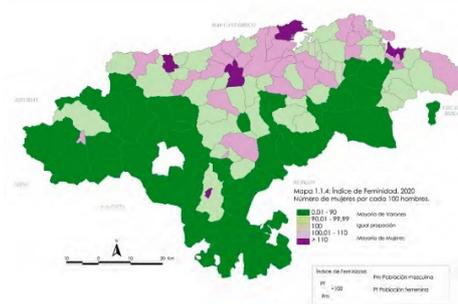
Fuente: ICANE. Encuesta social de Cantabria 2020

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.



20

Fuente: ICANE



21

DESCRIPCIÓN DE INFORMACIÓN CUALITATIVA SOBRE ROLES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO.

Para el análisis de este apartado se toman como referencia:

🚧 Encuesta social de Cantabria 2020 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.**

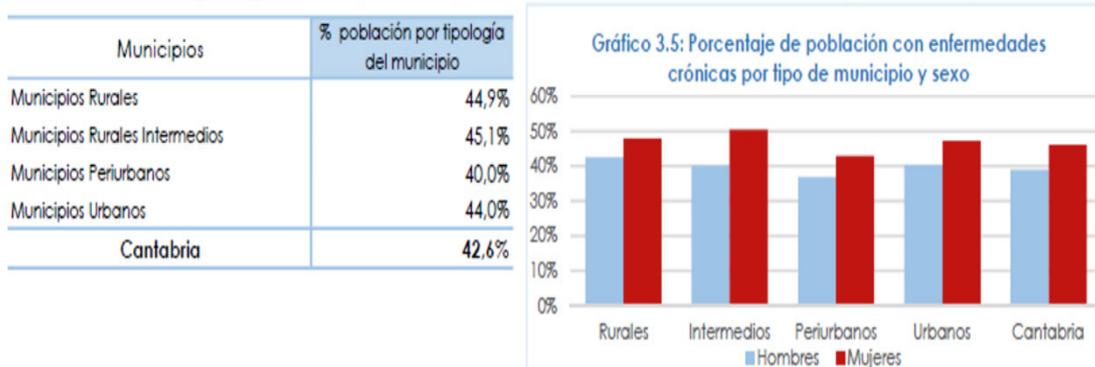
Tabla 1.3.3: Personas que sufren alguna enfermedad o situación crónica por sexo

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

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



Las personas con enfermedades crónicas suelen precisar mayor número de asistencias dentro del sistema sanitario, y mayores necesidades de cuidados en el ámbito privado tener necesidad de presentar un mayor número de reclamaciones, quejas y sugerencias sobre el funcionamiento del sistema sanitario.

Además, los destinatarios de la línea de subvención son asociaciones de pacientes, que con frecuencia presentan enfermedades crónicas. Este dato, por tanto, es preciso considerarlo.

10.05.311P. 640 01.- IMPLEMENTACIÓN, EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO DE ESTRATEGIAS, PLANES Y/O PROGRAMAS ESPECÍFICOS: Nueva aplicación de gestión de quejas y sugerencias.

Actualmente, la aplicación de gestión no permite recopilar desagregados por sexos dado que no es posible en la aplicación de gestión actual.

10.05.311P. 482 AYUDAS PARA ASOCIACIONES DE PACIENTES QUE PROMUEVAN ACTIVIDADES DE INTERÉS SANITARIO:

Actualmente no recopilamos datos desagregados por sexos para analizar la situación entre las personas beneficiarias del proyecto subvencionado (pacientes y familiares de pacientes). Queda pendiente su recopilación en la siguiente convocatoria, si es posible, y, en cualquier caso, debe contemplarse en la modificación de las bases de la convocatoria.

- ✓ **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 las asociaciones de pacientes que se acogen al programa de subvenciones: cuantas están presididas por hombres y cuantas por mujeres:

- En convocatoria 2022: En las 19 entidades que se presentan a la convocatoria en el año 2022, 11 están presididas por mujeres y 8 están presididas por hombres

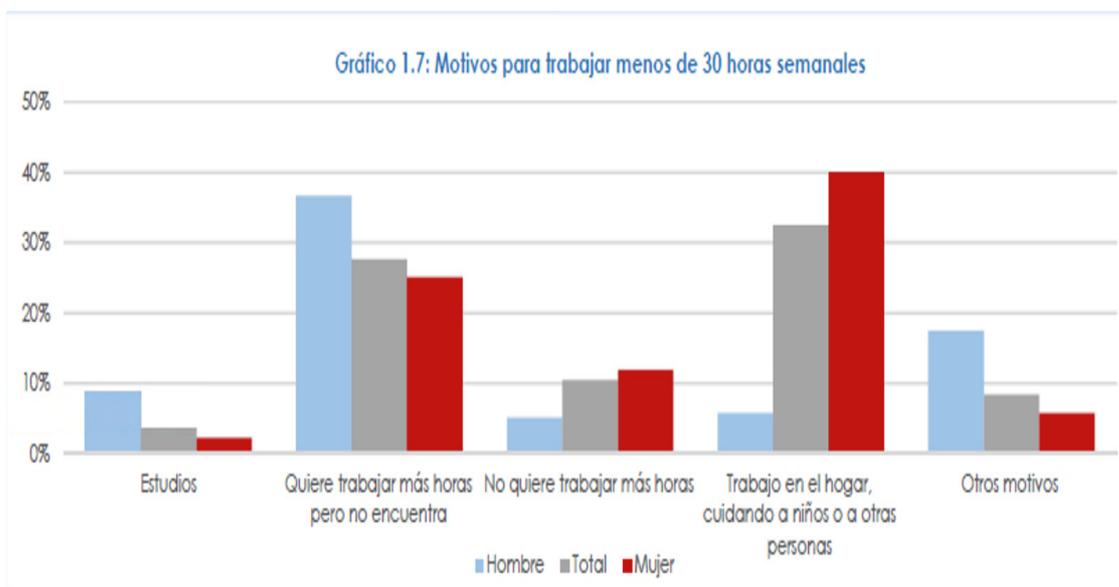
- En convocatoria 2023: se han presentado 21 entidades 13 presididas por mujeres y 8 por hombres.

Este dato lo interpretamos teniendo en cuenta que el ámbito de cuidados familiares ha sido y continúa siendo representado mayoritariamente por mujeres.

- ✓ **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 de niños y 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

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 de la subvención va encaminado fundamentalmente a fomentar la figura del paciente experto, y aunque tiene como objeto capacitar a pacientes, familiares y personas cuidadoras para aumentar el autocuidado y la autonomía del paciente, actualmente no se incluye la perspectiva de género, ni siquiera en la terminología, como evidencia la figura del “paciente experto” como agente activo de su propia salud.

Por lo anteriormente expuesto, entendemos que no se visibiliza adecuadamente la figura de la persona cuidadora, mujeres en la mayoría de los casos.

Además, en el ámbito sanitario, la **LOSCAN, Ley 7/2002, de 10 de diciembre, de Ordenación Sanitaria de Cantabria**. Sí que establece Artículo 25. Derechos relacionados con la igualdad y la no discriminación de las personas.: Los ciudadanos tienen derecho al acceso a las prestaciones y a los servicios de salud individual y colectiva, de conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente, sin que puedan ser objeto de discriminación por razón alguna. Además, el Artículo 25 bis. Establece Derechos en relación con la atención sanitaria sin discriminación por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género.

2.12.3. 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.

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.

10.05.311P. 640 01.- IMPLEMENTACIÓN, EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO DE ESTRATEGIAS, PLANES Y/O PROGRAMAS ESPECÍFICOS Nueva aplicación de gestión de quejas y sugerencias.

En este caso, se propone su incorporación en todos los procedimientos de trabajo que se desarrollen al efecto.

10.05.311P. 482 AYUDAS PARA ASOCIACIONES DE PACIENTES QUE PROMUEVAN ACTIVIDADES DE INTERÉS SANITARIO

En este caso, se propone su incorporación como modificación de mejora, en la orden o resolución de convocatoria de la línea de subvención para asociaciones de pacientes o familiares de pacientes y en todos los formularios y escritos dirigidos a las personas usuarias sistema sanitario.

✓ **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.

Este principio debe quedar recogido de forma expresa en el objeto de la orden de bases y en la orden o resolución de convocatoria.

✓ **Uso de lenguaje no sexista:**

10.05.311P. 640 01.- IMPLEMENTACIÓN, EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO DE ESTRATEGIAS, PLANES Y/O PROGRAMAS ESPECÍFICOS Nueva aplicación de gestión de quejas y sugerencias.

En este caso, se propone su incorporación como modificación de mejora, incluir lenguaje no sexista en todos los formularios para presentación de reclamaciones, quejas y sugerencias, así como en las comunicaciones internas y escritos dirigidos a las personas usuarias del sistema sanitario.

10.05.311P. 482 AYUDAS PARA ASOCIACIONES DE PACIENTES QUE PROMUEVAN ACTIVIDADES DE INTERÉS SANITARIO

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 bases y convocatoria de las subvenciones en este sentido.

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.

INCIDENCIA SOBRE LOS ROLES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO.

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

10.05.311P. 640 01.- IMPLEMENTACIÓN, EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO DE ESTRATEGIAS, PLANES Y/O PROGRAMAS ESPECÍFICOS Nueva aplicación de gestión de quejas y sugerencias.

Se deben introducir transversalmente contenidos y metodologías, que permiten el cambio de los roles de pacientes y familiares de pacientes, hacia actitudes igualitarias.

10.05.311P. 482 AYUDAS PARA ASOCIACIONES DE PACIENTES QUE PROMUEVAN ACTIVIDADES DE INTERÉS SANITARIO

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 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. Este hecho debería poder valorarse y puntuarse objetivamente. Como criterio de valoración.

ACCESO A LOS RECURSOS POR PARTE DE HOMBRES Y MUJERES.

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

De momento no se han identificado diferencias en cuanto al acceso a algún recurso o el control del mismo identificado desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito de 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.***

De momento no se han identificado diferencias en cuanto al acceso a la toma de decisiones en las asociaciones de pacientes o familiares de pacientes.

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***

Siempre que se trate de regular subvenciones, 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 contemplan 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.

2.12.4. 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, porque se prevé que ambos proyectos disminuyan 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 grado del sentido positivo del informe se considera: Positivo: El proyecto enfrenta las desigualdades de género y se prevé que tenga capacidad de modificar roles y estereotipos de género.

2.12.5. FORMULACIÓN DE SUGERENCIAS

En el apartado anterior ya se han realizado **propuestas de mejora:** se referirán al ámbito del proyecto y en el marco del mismo órgano que elabora 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 de los proyectos (Personas usuarias del sistema sanitario, 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 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.

2.13. PROGRAMA 461A: “INNOVACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y EMPRENDIMIENTO INDUSTRIAL” DE LA CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO

2.13.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO

Denominación del Programa: Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria año 2024

SECCIÓN: 12 INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO

SERVICIO: 06 DIRECCIÓN GENERAL DE INNOVACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y EMPRENDIMIENTO INDUSTRIAL

PROGRAMA: 461A “INNOVACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y EMPRENDIMIENTO INDUSTRIAL”..

Promotor: Dirección General de Innovación, Desarrollo Tecnológico y Emprendimiento Industrial. Consejería de Industria, Empleo, Innovación y Comercio.

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.
- Plan Estratégico de Subvenciones 2023-2025.
- Ley de Cantabria 11/2020, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2023.

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.

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.

2.13.2. 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.

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 los beneficiarios 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>

2.13.3. 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 los trabajadores, con independencia de su sexo.

2.13.4. 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. 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.

2.14. PROGRAMA 241N: “INTERMEDIACIÓN LABORAL Y ORIENTACIÓN PROFESIONAL” DE LA CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO

PROGRAMA	241N INTERMEDIACIÓN LABORAL Y ORIENTACIÓN PROFESIONAL
Dotación económica	9.291.864,00
Proyectos a incluir	El total de la partida presupuestaria.
Consejería	Industria, Empleo, Innovación y Comercio – Servicio Cántabro de Empleo

2.14.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO

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 40 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero de Empleo, como *“el conjunto de acciones destinadas a proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a las entidades empleadoras las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades”*.

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.

La intermediación puede comprender las siguientes actuaciones:

- a) La prospección y captación de ofertas de trabajo.
- b) La puesta en contacto de ofertas de trabajo con personas que buscan un empleo, para su colocación o recolocación.
- c) La selección para un puesto de trabajo de personas que pueden ser idóneas para el mismo, evitando cualquier sesgo o estereotipo de género, edad o discapacidad.
- d) La puesta a disposición de la persona solicitante de empleo, especialmente si se encuentra entre los colectivos de atención prioritaria del artículo 50, el conjunto de apoyos necesarios para que sus circunstancias personales, sociales o familiares no se traduzcan en barreras a lo largo del proceso de intermediación laboral.

Se considerará colocación especializada la actividad destinada a la recolocación de las personas trabajadoras o desempleadas que resultaran afectadas en procesos de reestructuración empresarial, cuando aquella hubiera sido establecida o acordada con las personas trabajadoras o sus representantes en los correspondientes planes sociales o programas de recolocación, o decidida por

los servicios públicos de empleo, de oficio o a instancia de las personas afectadas por transiciones industriales o por transformaciones en los sectores productivos.

La actividad de selección de personal también se considerará colocación especializada, aun cuando el método de reclutamiento de la persona idónea para el puesto de trabajo ofertado requiera extender, a falta de perfiles adecuados entre las personas demandantes inscritos, la búsqueda de la candidatura adecuada entre personas trabajadoras no inscritas como personas demandantes de los servicios públicos de empleo.

De acuerdo con el artículo 41 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero de Empleo, tendrán la consideración de “Agentes de Intermediación” y a efectos del Sistema Nacional de Empleo, la intermediación en el mercado de trabajo se realizará únicamente a través de:

a) Los servicios públicos de empleo.

b) Las agencias de colocación, sean agencias de colocación propiamente dichas o agencias especializadas en la recolocación o en la selección de personal. Las agencias de colocación pueden realizar actividades de intermediación en coordinación con los servicios públicos de empleo o como entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo mediante la articulación del correspondiente instrumento jurídico para la prestación de servicios de intermediación laboral, o en su caso, con sujeción al acuerdo marco para la contratación de servicios que faciliten el desarrollo de políticas activas de empleo previsto en la disposición adicional trigésimo primera de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre.

c) Aquellos otros servicios que reglamentariamente se determinen para o con las personas trabajadoras en el exterior. Se adoptarán las medidas pertinentes para evitar cualquier abuso y práctica fraudulenta en movimientos migratorios cuyo origen, destino o tránsito se ubique en el territorio del Estado, con atención particular de los colectivos desfavorecidos.

Asimismo, las entidades colaboradoras o promotoras de programas de políticas activas de empleo aprobados por los servicios públicos de empleo, podrán realizar de manera complementaria actuaciones de intermediación dirigidas a la inserción laboral de las personas participantes en los mismos, en los términos establecidos en la normativa reguladora correspondiente. En este supuesto, las citadas entidades no precisarán constituirse como agencias de colocación

En cuanto a las políticas activas de empleo, definidas en el artículo 31 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero de Empleo, son el conjunto de servicios y programas de orientación, intermediación, empleo, formación en el trabajo y asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento dirigidas a impulsar la creación de empleo y a mejorar las posibilidades de acceso a un empleo digno, por cuenta ajena o propia, de las personas demandantes de los servicios de empleo, al mantenimiento y mejora de su empleabilidad y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social.

Elevar la empleabilidad de las personas demandantes de los servicios de empleo, reducir las brechas de género, y conseguir el ajuste simultáneo entre oferta y demanda de empleo, a través de una mayor fluidez de la información y de unos servicios de empleo eficaces y eficientes, serán objetivos prioritarios de las políticas activas. En particular, se deberá garantizar, a las personas pertenecientes a colectivos prioritarios para la política de empleo, la prestación de los servicios

especializados para facilitar su inserción laboral o, en su caso, el mantenimiento del empleo y la promoción profesional

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, entre otras), así como entidades colaboradoras en “Acciones de mejora de la Empleabilidad”.

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.

2.14.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA

Descripción de información estadística

A 31 de agosto de **2023** había en Cantabria 42385 personas inscritas en el Servicio Cántabro de Empleo como demandantes de empleo no ocupadas, de las cuales 25155 mujeres y 17230 hombres.

En cuanto a los demandantes de empleo no ocupados/as durante los primeros ocho meses del año, y comparando el intervalo con el año anterior, encontramos que el desempleo se reduce en ambos sexos, pero el descenso es algo mayor entre los hombres que entre las mujeres.

DEMANDANTES NO OCUPADOS CANTABRIA			
Fecha Año	HOMBRE	MUJER	
2022	123.424	171.218	294.642
2023	112.365	160.291	272.656
VARIACIÓN	-11.059	-10.927	-21.986

% HOMBRE	% MUJER
41,89%	58,11%
41,21%	58,79%

Respecto a los contratos realizados, suman de enero a agosto de **2023** un total de 118478, de los cuales:

- 34.814 indefinidos (29,38%, frente al 26,65 % de un año antes); de los que 16.267 fueron celebrados con mujeres (46,74%)
- 83.664 contratos fueron temporales (70,62%, frente al 73,35 % del año anterior); 41.432 con mujeres (34,47%, frente al 48,39% del año anterior).

En términos de afiliación a la Seguridad Social, de media durante el año 2022 el 72,85 % de las personas asalariadas tenían un contrato indefinido, frente a un 16,07% que tenían un contrato temporal. No consta el dato en un 16,08%.

Por sexo, en los hombres el 54.17 % tenían un contrato indefinido, frente a un 45.83% entre las mujeres.

Por el contrario, en los hombres el 45% tenían un contrato temporal, frente a un 55% entre las mujeres.

TABLA 10. TRABAJADORES AFILIADOS AL RÉGIMEN GENERAL SEGÚN TIPO DE CONTRATO, JORNADA LABORAL Y SEXO						
Tipo de contrato	Jornada laboral	Total afiliados	% total	% var. 2022/21	Tasas	
					Hombres	Mujeres
Indefinido	Completa	95.368	54,61	11,91	63,06	36,94
	Parcial	24.666	14,13	23,97	24,89	75,11
	Fijo discontinuo ¹	7.182	4,11	128,58	36,72	63,28
	Subtotal indefinido	127.216	72,85	17,52	54,17	45,83
Temporal	Completa	19.952	11,43	-28,17	46,23	53,77
	Parcial	8.109	4,64	-45,21	41,97	58,03
	Subtotal temporal	28.061	16,07	-34,09	45,00	55,00
No consta		19.348	11,08	4,48	32,05	67,95
Total ²		174.625	100,00	3,12	50,24	49,76

Fuente: OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES DE SEPE: 2023 Informe del Mercado de Trabajo Datos 2022 de Cantabria

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 2021:

- La ganancia media se situaba en 24.471 euros, 21.533 euros en mujeres y 27.234 euros en hombres.
- Si el contrato es indefinido, la ganancia media se situaba en 25.663 euros, 22.065 euros en mujeres y 28.831 euros en hombres.
- Si el contrato es temporal, la ganancia se situaba en 19.123 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, más inestable y de menores ingresos 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 2023 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		VVG QUE HAN EMPEZADO A TRABAJAR	VVG QUE HAN CAUSADO ALTA EN EL PROGRAMA RAI
	Atendidas			
	H	M		
SANTANDER I	0	118	47	66
SANTANDER II	0	25	15	34
CAMARGO	1	76	33	21
TORRELAVEGA	0	98	44	83
REINOSA	0	14	6	7
SAN VICENTE DE LA BARQUERA	1	20	7	11
CASTRO URDIALES	0	10	2	10

COLINDRES	0	88	46	56
TOTAL CANTABRIA	1	449	200	288

Estos datos representan un aumento respecto del año anterior, cuando se atendieron 409 mujeres víctimas de violencia de género, con 168 colocaciones y 260 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 2023, con cargo a la aplicación 13.00.241N.485:

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: 34450 € (POISES)

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

Participantes	POISES	%
Hombres	39	46,99%
Mujeres	44	53,01%
TOTAL	83	100%

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).

Por último, el Servicio Cántabro de Empleo, concedió en 2023 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 259 personas en total, 182 mujeres y 77 hombres.
- c) Reto social empresarial. (14200€; 43 personas, 30 mujeres, 2 de ellas contratadas, 13 hombres)

Una vez más la mayor participación femenina en dichos programas (74.77% en el primer caso y 68.69% en el segundo), nos ofrece una cara positiva del acceso de las mujeres en situaciones marginales a los recursos de dinamización y apoyo.

Cuadro de datos del programa:

CRUZ ROJA ESPAÑOLA. COMITÉ AUTONÓMICO DE CANTABRIA	ITINERARIOS QUE SUMAN PARA LA INCLUSION ACTIVA: PERSONAS DE DIFICIL INSERCIÓN, COFINANCIADO POR EL F.S.E.	4.500 €	TOTAL: 111 28 H: 25,23% 83M: 74,77%
	ITINERARIOS QUE SUMAN PARA LA INCLUSION ACTIVA: PERSONAS DE MUY BAJA EMPLEABILIDAD, COFINANCIADO POR EL F.S.E.	11.300 €	TOTAL: 148 49 H: 33,11% 99 M: 66,89%
	RETO SOCIAL EMPRESARIAL, COFINANCIADO POR EL F.S.E.	14.200 €	TOTAL: 43 13 H: 30,23% 30 M: 69,77%
	TOTAL	30.000 €	2 mujeres contratadas

Con relación al apoyo y atención individualizada a las personas demandantes de empleo, a través de itinerarios personalizados de inserción ajustados a las características y procedencia en cada caso, durante el año 2022, se muestra a continuación la tabla de itinerarios iniciados y finalizados:

Tipo Itinerario DESC	Itinerarios Iniciados			Itinerarios Finalizados		
	HOMBRE	MUJER	Total	HOMBRE	MUJER	Total
ITIN INDIV Y PERSON DE EMPLEO (IPE)	162	284	446	87	166	253
ITINERARIO DE RENTA ACTIVA INSERCIÓN	372	693	1.065	195	350	545
ITINERARIO DE RENTA AGRARIA		2	2		1	1
INCORPORACIÓN PROGRAMA RD LEY 10/2009		5	5		3	3
PROGRAMA PARA LA MEJORA ATENCIÓN A PLD	64	125	189	34	68	102
JÓVENES CON TALENTO EN ENTIDADES LOCALES	6	6	12	0	0	0
ITINERARIO PARA JÓVENES CON PROTECCIÓN	32	28	60	14	9	23
PERSONAS DERIVADAS DE SERVICIOS SOCIALES	1	17	18	0	0	0
ESCUELAS DE TALENTO JOVEN	218	166	384	8	5	13
PRIMERAS EXPERIENCIAS DEL MRR	16	18	34	0	0	0
OTROS ITINERARIOS DE PROGRAMAS PROPIOS	1		1	0		0
PROPIO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA	15	13	28	8	10	18
	887	1.357	2.244	346	612	958

Del total de personas atendidas que inician itinerarios (2.244) un 42.69% finalizan los mismos (958 personas). Analizando estos resultados según sexo: de los hombres que inician el itinerario (887) finalizan el mismo 346, es decir un 39%. En el caso de las mujeres que inician el itinerario (1387), 612 finalizan el mismo, lo que supone un 44.12% de las que inician.

Estos datos avalan y confirman la importancia e impacto que tiene entre las mujeres la atención personalizada y orientación a través de itinerarios (un 44.12% lo completan frente al 39% de hombres, siendo un 5,12% más de en el grupo de mujeres que en el de hombres).

Con relación a las colocaciones de las personas atendidas, y la diferencia entre quienes han recibido servicios de apoyo y orientación frente a quienes no han recibido servicios en materia de políticas activas:

COLOCACIONES CON SERVICIOS INICIADOS POR SEXO, EDAD, TIEMPO DESDE LA INSCRIPCIÓN HASTA LA COLOCACIÓN E INDICADOR DE PERCEP.

	HOMBRE				MUJER				TIEMPO INSC A COLOC		PERCEPTOR		
	TOTALES	<25	25-45	>45	TOTAL	<25	25-45	>45	TOTAL	<=3 MESES	>3 MESES	NO	SÍ
	TOTAL	75.557	5.476	19.119	12.528	37.123	4.932	20.081	13.421	38.434	66.588	8.969	65.863

COLOCACIONES SIN SERVICIOS INICIADOS POR SEXO, EDAD, TIEMPO DESDE LA INSCRIPCIÓN HASTA LA COLOCACIÓN E INDICADOR DE PERCEP.

	HOMBRE				MUJER				TIEMPO INSC A COLOC		PERCEPTOR		
	TOTALES	<25	25-45	>45	TOTAL	<25	25-45	>45	TOTAL	<=3 MESES	>3 MESES	NO	SÍ
	TOTAL	50.406	2.177	14.101	8.311	24.589	2.123	14.257	9.437	25.817	39.506	10.900	44.752

TOTAL COLOCACIONES POR SEXO, EDAD, TIEMPO DESDE LA INSCRIPCIÓN HASTA LA COLOCACIÓN E INDICADOR DE PERCEPTOR

	HOMBRE				MUJER				TIEMPO INSC A COLOC		PERCEPTOR		
	TOTALES	<25	25-45	>45	TOTAL	<25	25-45	>45	TOTAL	<=3 MESES	>3 MESES	NO	SÍ
	TOTAL	125.963	7.653	33.220	20.839	61.712	7.055	34.338	22.858	64.251	106.094	19.869	####

Se observa que del total de colocaciones, un 59,98% si han recibido servicios técnicos especializados, frente al 40.01% que no habían recibido servicios. El dato informa de la importancia de los servicios técnicos y su impacto en las colocaciones de las personas atendidas, en ambos sexos y ligeramente superior en el caso de las mujeres.

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.

Es importante el trabajo de 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.

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.

2.14.3. PREVISION DE RESULTADOS

Resultados directos e indirectos del proyecto.

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.

Se espera obtener, como viene siendo hasta la fecha, un mayor porcentaje de mujeres sobre el total de personas a las que se les ha proporcionado una atención de diagnóstico personalizado, pues los datos y resultados obtenidos informan del impacto positivo de los servicios especializados recibidos en la ocupación de las mujeres.

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”.

Se verificará la 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

Se espera incrementar el número de puestos de trabajo en ofertas de empleo gestionadas por el Servicio Cántabro de Empleo, así como el número de puestos de trabajo en ofertas de empleo gestionadas por el SCE, cubiertos, e impulsar el incremento del número de puestos de trabajo en ofertas de empleo en sectores con subrepresentación femenina 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.

Se espera incrementar las intervenciones con el tejido empresarial, en servicios de apoyo y asesoramiento que permitan un aumento de porcentajes de colocación femenina.

5) *Apoyar la movilidad geográfica y sectorial.*

- a) Participación en la Red EURES.

Indicadores a evaluar:

- *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).*
- *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 a evaluar:

- *Total de participantes, desagregado por sexo.*
- *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)

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.

El conjunto de la partida presupuestaria se orienta al desarrollo e impulso de programas y servicios que fomentan la centralidad en el empleo femenina, así como la mejora de las habilidades, capacidades y destrezas que acercan a la población a la inserción laboral.

Así mismo, se trabaja con población en riesgo de exclusión social, discapacidad, población en condiciones de mayor vulnerabilidad, población de etnia gitana y colectivos donde la interseccionalidad de las dificultades de acceso al empleo aparecen desde diferentes frentes.

Acceso a los recursos por parte de hombres y mujeres

La proximidad en la prestación de los recursos de los diferentes programas y servicios, tanto a través de la red de oficinas de empleo, como de las entidades y organizaciones que participan

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

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.

2.14.4. 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	TRANSFORMADOR	
	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)

2.14.5. 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.

2.15. PROGRAMA 231C: “ATENCIÓN A LA INFANCIA, ADOLESCENCIA Y FAMILIA DEL ICASS” DE LA CONSEJERÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL, JUVENTUD, FAMILIAS E IGUALDAD

2.15.1. 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 Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad.

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 no convivientes y distintos programas de lucha contra la pobreza infantil, tanto dirigidos a la población en general como a minorías étnicas y a personas inmigrantes.

2.15.2. 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:

	Varones	Mujeres
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

A estas cantidades habrán de añadirse los casos de mayores de edad que son atendidos por el sistema de protección tras la mayoría de edad. Potencialmente son todos, pero no todos desean la atención. Por ello se computa el número de personas atendidas tras la mayoría de edad, con el siguiente resultado:

Varones mayores de edad	43
Mujeres mayores de edad	44

Personas potenciales de expedientes de reforma:

	Varones	Mujeres
14 años	2.919	2.818
15 años	2.983	2.765
16 años	2.942	2.885
17 años	2.837	2.834
Total	11.681	11.302

Se ha de hacer constar que se computa la edad en que se ha cometido la conducta delictiva, independientemente de que se pueda ejecutar tras 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 las personas adultas en materia de patria potestad o tutela.

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 varones 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 varones 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 varones, favoreciendo la integración laboral de la mujer.

2.15.3. 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.

Incidencia sobre los roles y estereotipos de género.

- Presencia cuantitativa y cualitativa de mujeres y varones 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 varones y mujeres.

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.

Incidencia sobre los roles y estereotipos de género.

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 y no se aprecian diferencias cualitativas de género.

En el acceso de los recursos por parte de varones y mujeres se observa que las mujeres son objeto de menor número de expedientes gestionados por la Subdirección de Infancia, Adolescencia y Familia.

Partiendo de datos a 31 de diciembre de 2022, los resultados son los siguientes:

Recurso	Varones	Mujeres
ACOGIMIENTO FAMILIAR	76	69
ACOGIMIENTO RESIDENCIAL	83	79
ACOMPañAMIENTO TECNICO	7	6
AUTORIZACION CONVIVENCIA	13	11
AYUDA ECONOMICA ACOGIMIENTO	42	33
AYUDA ECONOMICA COMEDOR ESCOLAR	2	3
AYUDA ECONOMICA MAYORIA DE EDAD	21	27
AYUDA ECONOMICA PAGO CENTRO	3	0
AYUDA ECONOMICA PAGO SERVICIO	11	5
AYUDA ECONÓMICA RIESGO	21	27
CENTRO DE DIA	14	11
EMCAN, PROGRAMA SAJPA	1	1
FACULTADES DE TUTELA	2	0
GUARDA PREADOPTIVA	25	17
INTERVENCION FAMILIAR	140	117
INTERVENCION TERAPEUTICA	4	6

PLAZA RESIDENCIAL MAYORIA DE EDAD	14	10
PUNTO DE ENCUENTRO FAMILIAR, JUDICIAL	66	69
PUNTO DE ENCUENTRO FAMILIAR, PROTECCION	31	57

El acceso a las medidas judiciales claramente está sesgado a favor de 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. Las mayores 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, al igual que en la ejecución de expedientes judiciales, si bien en este caso la diferencia es muy inferior. 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 varón. En el Comité de Tutela Presidente es mujer y Vicepresidente varón, y de los cinco vocales cuatro son mujeres y uno varón; la secretaria es desempeñada hasta el momento siempre por mujer. Las cuatro Direcciones de los Centros Territoriales son ejercidas por mujeres. 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 varones 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.

2.15.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

El programa 231 C de Infancia, Adolescencia y Familia tiene varios componentes cuyo impacto de género puede evaluarse de la siguiente forma:

Para las medidas de protección de la infancia, tutela y medidas judiciales, el impacto es negativo de sentido neutro, no empeora las relaciones de género, pero tampoco las modifica. Existe un impacto de sentido positivo con grado sensible en los Puntos de Encuentro Familiar, pues el proyecto enfrenta las desigualdades de género, pero se prevé que tenga nula o escasa capacidad de modificar roles y estereotipos de género. Y Finalmente, hay un impacto de sentido positivo, grado positivo, de los Centros de Atención a la Primera Infancia y Familia, ya que el proyecto enfrenta las desigualdades de género y se prevé que tenga capacidad de modificar roles y estereotipos de género.

2.16. PROGRAMA 231B: “PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL Y ATENCIÓN DE LA DEPENDENCIA DEL ICASS” DE LA CONSEJERÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL, JUVENTUD, FAMILIAS E IGUALDAD

2.16.1. 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 888/2022, de 18 de octubre, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad. (BOE nº 252, de 30/10/2022).
- 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 estructura sus objetivos en seis apartados:

- OBJETIVO 1.- Atención residencial, integral y continuada, en centros propios del Gobierno de Cantabria, de carácter personal, social y sanitario, teniendo en cuenta la naturaleza de la dependencia, grado de la misma e intensidad de los cuidados que precise la persona, de carácter permanente o temporal.
- OBJETIVO 2.- Atención residencial, integral y continuada, en centros privados concertados, de carácter personal, social y sanitario, teniendo en cuenta la naturaleza de la dependencia, grado de la misma e intensidad de los cuidados que precise la persona, de carácter permanente o temporal.

- OBJETIVO 3.- Atención especializada en centros de día a las personas en situación de dependencia, de acuerdo con su edad, los cuidados que requieran y su grado de dependencia.
- OBJETIVO 4.- Atención de las necesidades básicas de la vida diaria de las personas en situación de dependencia en su domicilio, incrementando su autonomía personal y posibilitando la permanencia en su domicilio.
- 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 apoyo a cuidadores no profesionales.

2.16.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA

Los datos de población de Cantabria, estratificados por sexo, a 1 de julio de 2022 (fuente ICANE) son los siguientes:

Total población	Hombres	Mujeres
585.222	284.973 (48,69 %)	300.249 (51,30 %)

El total de prestaciones derivadas y personas beneficiarias del programa 231 B se eleva a 27.633 se recoge en la siguiente tabla:

Prestación	Hombres	Mujeres	Total
Prestación económica para los cuidados en el entorno familiar	3.620 (41,07%)	5.194 (58,93%)	8.814
Prestación económica vinculada al servicio	54 (27%)	146 (73%)	200
Servicios de atención residencial	1.675 (32,69%)	3.449 (67,31%)	5.124
Promoción y prevención	2.408 (34,70%)	4.532 (65,30%)	6.940
Centros de día	749 (38,73%)	1.185 (61,27%)	1.934
Ayuda a domicilio	456 (31,67%)	984 (68,33%)	1.440
Teleasistencia	938 (29,49%)	2.243 (70,51%)	3.181
Totales	9.900	17.733	27.633

Los datos de la tabla manifiestan que el porcentaje de mujeres beneficiarias es del 64,17%, datos que responden a la realidad de la pirámide de población a partir de los 65 años por la mayor longevidad de la mujer.

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.

2.16.3. 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 dependientes el acceso a las prestaciones tanto de servicios como económicas, facilitando con ello 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
Prestación económica para los cuidados en el entorno familiar	5.194	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”.
Prestación económica vinculada al servicio	146	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.
Servicios de atención residencial	3.449	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.
Centros de día	1.185	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.

Ayuda a domicilio	984	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.
Teleasistencia	2.243	Es un servicio de comunicación permanente que permite a la persona usuaria pedir ayuda en situaciones de emergencia desde el domicilio. Promueve la permanencia 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.	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. 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.

Incidencia sobre los roles y estereotipos:

El programa 231 B favorece una mayor igualdad entre la mujer y el hombre en la medida que las prestaciones reconocidas facilitan el acceso de la mujer en edad laboral pueda acceder al mercado de trabajo ya que el rol tradicionalmente asignado de “*cuidadora*”, tanto de menores como de mayores y personas dependientes, 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.

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.

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	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Prestación económica para los cuidados en el entorno familiar	5.194	5.300	3.620	3.700	8.814	9.000
Prestación económica vinculada al servicio	146	200	54	60	200	260
Servicios de atención residencial	3.449	3.500	1.675	1.700	5.124	5.200
Promoción y prevención	4.532	4.694	2.408	2.528	6.940	7.222
Centros de día	1.185	1.257	749	770	1.934	2.027
Ayuda a domicilio	984	1.100	456	506	1.440	1.606
Teleasistencia	2.243	2.400	938	1.000	3.181	3.400

2.16.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

El programa 231 B tiene un **impacto de género en sentido positivo con grado positivo** por cuanto, como se ha indicado, favorece la disminución de la brecha de género de las mujeres mayores y dependientes por el acceso a los servicios y prestaciones económicos ofrecidos, con independencia de sus ingresos y su situación.

Asimismo, favorece la independencia de la mujer respecto del rol tradicionalmente asignado de “cuidadora”, favoreciendo con ello su integración en la vida laboral, social, cultural y sus propios valores, decisiones y autonomía personal.

Por lo anterior, se considera que el presente programa 231B enfrenta las desigualdades de género y se prevé que tenga capacidad de modificar roles y estereotipos de género.

2.17. PROGRAMA 134N: “SERVICIO DE EMERGENCIAS DE CANTABRIA (SEMCA)” DE LA CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, JUSTICIA, SEGURIDAD Y SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA

2.17.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROGRAMA

Denominación del proyecto: “17.00.134N Emergencias”. 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 2022 con la partida 17.00.134N.

Dirección general, secretaría general consejería que lo promueve: 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, Justicia, Seguridad y Simplificación Administrativa.

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

- Ley de Cantabria 6/2018, de 22 de noviembre, por el que se crea el Organismo Autónomo Servicio de Emergencias de Cantabria
- Decreto 53/2019, de 11 de abril, por el que se aprueba la Estructura Orgánica y la Relación de Puestos de Trabajo del Organismo Autónomo Servicio de Emergencias de Cantabria (SEMCA).
- Decreto 49/2021, de 10 de junio, por el que se establece la Estructura Orgánica y se modifica la Relación de Puestos de Trabajo del Organismos Autónomo Servicio de Emergencias de Cantabria (SEMCA).

Exposición de los objetivos generales del proyecto:

El SEMCA tiene como fin el ejercicio de las competencias en materia de atención e 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 los ciudadanos 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 los ciudadanos 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.

Se contemplan los siguientes objetivos dirigidos a promover la igualdad entre mujeres y hombres:

- **Objetivo 1:** 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.
- **Objetivo 2:** Actuaciones en materia de igualdad de oportunidades, para favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo.
- **Objetivo 3:** Promoción social de la función de Técnico Auxiliar en Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento para la efectiva ocupación de plazas a nivel funcional.

2.17.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA

Descripción de información estadística.

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

El SEMCA dispone de dos tipos de personal: personal funcional propio y personal integrado en condición de “a extinguir” proveniente de la antigua empresa pública 112 CANTABRIA SAU. 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 de Cantabria y, por otro, el Centro de Atención de Emergencias 112 Cantabria.

A fecha de septiembre de 2023, los datos reflejan que el personal al servicio del SEMCA asciende a 161 efectivos: 8 mujeres y 153 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 de los distintos grupos de personal que conforman SEMCA.

UNIDAD	CATEGORIA	TOTAL	MUJERES	%	HOMBRES	%
Administración y Régimen Interior	Funcional	7	4	57,0%	3	43,0%
Cuerpo técnico Auxiliar de Prevención, Extinción de incendios y	funcional	17	0	0%	17	100%

salvamento						
CAE-112 Cantabri	Laboral a extinguir	8	4	50,0%	4	50,0%
Cuerpo de Bomberos de Cantabria	Laboral a extinguir	129	0	0%	129	100%

Cabe decir que, en el cuerpo de bomberos de Cantabria, debido a que es de carácter “laboral a extinguir”, no se puede incorporar ninguna persona en el futuro salvo sustituciones temporales y no hay mujeres en las bolsas de sustituciones, debido a que cada plaza amortizada de esta tipología, sólo puede ser cubierta por una plaza de funcionario Cuerpo Técnico Auxiliar que ya existe en la relación de puestos de trabajo del Organismo. Por ello, no cabe la posibilidad de aumentar la presencia femenina en este Cuerpo.

Como puede observarse, las diferencias son muy significativas. Mientras que el Centro de Atención de Emergencias 112 Cantabria existe paridad entre sus integrantes y en el Servicio de Atención e Intervención en Emergencias hay un 57% de mujeres, el Cuerpo de Bomberos de Cantabria y Cuerpo Técnico Auxiliar de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento están compuestos en su totalidad por hombres. El peso total de las mujeres en el Organismo Autónomo como se puede observar, es muy pequeño.

Descripción de información cualitativa sobre roles y estereotipos de género.

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

Respecto de la representación de mujeres bombero en relación a la presencia de hombres en el sector de la protección civil y emergencias, estudios no oficiales muestran que la citada representación de las mujeres, es de alrededor del 0,83 %, 118 veces inferior que la mencionada presencia de los hombres. No obstante, el porcentaje disminuye al 0,46% las mujeres en la escala operativa, en puestos como bombera/bombrera conductora. Cabe destacar que tampoco hay un seguimiento de la mujer en este sector y su evolución en la profesión.

- **Acceso a los recursos por parte de hombres y mujeres.**

Los recursos del SEMCA están a disposición de los/as trabajadores/as con responsabilidades para ello. Por tanto, y desde el punto de vista de las futuras mujeres funcionarias técnicos auxiliares en prevención, extinción de incendios y salvamento que se incorporen al servicio de emergencias, se ofrecerán los tiempos y espacios, recursos técnicos de todo tipo desde vestuario, vehículos y maquinaria, formación reglada para el mejor desempeño de su trabajo y/o protección de su seguridad, acceso a la conciliación de la vida familiar y laboral.

La RPT del Servicio de Emergencias incluye plazas a las que se puede promocionar tanto hombres como mujeres y crear así igualdad de oportunidades en lo que a carrera profesional se refiere.

Se dispone en cada parque de bomberos de accesos a internet, ordenadores y aplicaciones ofimáticas y de otra índole para poder realizar el trabajo

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

Debido a que la representación de la mujer es nula en lo que a la profesión de bombero se refiere en el ámbito del SEMCA, sí hay representación en lo que se refiere al área de Administración y CAE-112. Las trabajadoras intervienen en asesoramiento, apoyo y ejecución directa de las diversas competencias que le corresponden al Servicio de Emergencias, entre las que se encuentran de forma general la gestión directa de personal, gestión económica, gestión de la Prevención de Riesgos Laborales y la asistencia a la Dirección del SEMCA, coordinación de los servicios de emergencias y publicaciones periódicas de la actividad realizada por el Servicio.

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, esto último a través del Cuerpo de Bomberos 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, 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 usuarios del servicio, sean hombres o mujeres.

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

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 2020 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, procedimental 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 conjunto, el Organismo Autónomo está hipermasculinizado debido a la presencia del Cuerpo de Bomberos 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, la presencia de las mujeres está prácticamente al mismo nivel que la de los hombres en las otras dos unidades que componen el SEMCA.

El problema de la nula presencia de mujeres bomberos/técnicos de en particular, llegan a derivarse de la historia y tradición de combatir incendios como algo propio de hombres en comparación con los roles y capacidades comparadas. Permanece la resistencia a ser consideradas por diversos aspectos como conductas de rechazo, escepticismo sobre su competencia, entorno históricamente masculino, incertidumbre en el resultado de la combinación de fuerzas, motivación en el trabajo, falta de apoyo público, malestar con el papel de “pionero”, ocupación físicamente exigente y peligrosa... entre otros.

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

El SEMCA respeta el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres para lograr una sociedad igualitaria. La convocatoria de la Orden PRE/144/2022, de 28 de noviembre, por la que se convocan pruebas selectivas para el ingreso, mediante el procedimiento de concurso-oposición, en el Cuerpo Técnico Auxiliar de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, convoca un total de 13 plazas de ese cuerpo técnico, con los principios de igualdad, mérito y capacidad, con seguridad jurídica, sin discriminación para la entrada de los solicitantes a la Administración del Gobierno de Cantabria

2.17.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS

Resultados directos e indirectos del proyecto.

Se considera que el resultado tanto indirecto como directo será de carácter neutro, debido a que no empeorará la situación cuantitativa de la presencia de mujeres en el sector de los bomberos y la mejora de la misma de forma directa sólo puede hacerse vía convocatoria de pruebas selectivas. La inserción de formación en igualdad de género conllevará la reducción de prejuicios y costumbres que pueden provocar una menor cantidad de solicitudes de acceso al empleo público en el cuerpo que nos ocupa.

Incidencia sobre los roles y estereotipos de género.

- **Presencia cuantitativa y cualitativa de mujeres y hombres entre las potenciales personas beneficiarias del proyecto.** Debido al tiempo de ejecución de las órdenes de convocatoria para pruebas de acceso a la Administración, y en función de las necesidades del SEMCA, la presencia cuantitativa de mujeres en el cuerpo de técnicos auxiliares de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento será muy lenta y con vistas al medio o largo plazo.
- **Acceso a los recursos por parte de hombres y mujeres.** El SEMCA dispone de un presupuesto con flexibilidad suficiente para acometer cualquier tipo de restricción o deficiencia que pudiera afectar la entrada de mujeres en el cuerpo de técnicos auxiliares, desde espacios habilitados para higiene femenina, ropa de trabajo adecuada, uso de tiempo para conciliación de la vida personal y familiar...
- **Participación de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisiones relacionados con el ámbito que pretende regular el proyecto o plan.** La toma de decisiones en el ámbito de la Administración del SEMCA-CAE 112, ostenta una representación equilibrada, ya que como se mostró en el cuadro anterior, ningún sexo supera el 60% ni son menos del 40% del conjunto al que se refieren.
- **Influencia de las normas sociales y valores que repercuten en el origen y mantenimiento de las desigualdades entre mujeres y hombres.**
Las barreras a las que se enfrentan las mujeres derivan en su mayoría de la historia y la tradición de extinguir incendios con el esfuerzo masculino y la restricción en los roles de desempeño de trabajos, junto con normas sociales y valores asumidos de forma consciente/inconsciente. Comprenden desde restricciones en los parques de bomberos en general construidos para albergar a un solo sexo, desde políticas inadecuadas de seguridad en cuanto a embarazo, equipos de protección y demás vestuario obligatorio diseñado para hombres y falta de opciones para la conciliación de vida familiar y laboral en los turnos de 24 horas. Conductas hostiles basadas en el género, escepticismo en la capacidad, apegos emocionales al entorno completamente masculino.

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

Los objetivos de las políticas de igualdad en el marco del SEMCA podrían desgranarse en 3 grandes objetivos:

- **Objetivo 1:** 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.
- **Objetivo 2:** Actuaciones en materia de igualdad de oportunidades para favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo.
- **Objetivo 3:** Promoción social de la función de Técnico Auxiliar en Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento para la efectiva ocupación de plazas a nivel funcionarial.

2.17.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

En virtud de todo cuanto se ha expuesto 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 de **sentido NEGATIVO CON GRADO NEUTRO DE DICHO SENTIDO**, ya que no se prevé que mejoren las desigualdades de género, pero tampoco las empeora.

2.17.5. FORMULACIÓN DE SUJERENCIAS

Con vistas a mejorar la situación de la representación de la mujer en los Técnicos Auxiliares de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento, y conocimiento de las políticas de igualdad de género, se sugiere lo siguiente:

- **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.

Sugerencias:

- Adaptación con perspectiva de género de las pruebas específicas de acceso al Cuerpo de Bomberos de Cantabria.
- Adición de discriminación positiva en caso de empate del sexo infrarrepresentado.
- Aumento del porcentaje de mujeres que conforman el Cuerpo de Bomberos/Técnicos Auxiliares de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento.

- **Objetivo:** Actuaciones en materia de igualdad de oportunidades para favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo:
 - 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.

Sugerencias:

- nº de cursos de formación para el personal en activo vinculados a los objetivos descritos, con especial incidencia en los valores y normas sociales que lastran la inclusión laboral de la mujer en este sector.
- **Objetivo:** Promoción social de la profesión de bombero para la efectiva ocupación de plazas a nivel funcionarial.
 - Campañas de publicidad acompañadas de la publicación de una convocatoria de oposiciones fomentando la presentación de solicitudes de mujeres y promoción de la igualdad en el SEMCA.

2.18. PROGRAMA 413B: “OFICINA DE CALIDAD ALIMENTARIA” DE LA CONSEJERÍA DE DESARROLLO RURAL, GANADERÍA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

2.18.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO

La ley de Cantabria 3/2000, de 24 de julio, crea la Oficina de Calidad Alimentaria (ODECA), configurándola como un organismo público con el carácter de organismo autónomo, con personalidad jurídica y plena capacidad de obrar, dotado de patrimonio propio, adscrita a la Consejería de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca y Alimentación del Gobierno de Cantabria, a la cual corresponde su dirección estratégica, la evaluación y el control de los resultados de su actividad, a través de la Dirección General de Pesca y Alimentación.

De acuerdo con el artículo 1 de la citada Ley su función es ejercer las competencias de la Comunidad Autónoma de Cantabria en materia de denominaciones de origen y otras denominaciones, indicaciones geográficas protegidas y productos procedentes de la agricultura y la ganadería ecológica o biológica, siendo también objeto de la Oficina de Calidad Alimentaria la promoción de los sectores agroalimentario y pesquero de Cantabria y sus productos.

La ODECA tiene como fines los siguientes:

- a) Orientar, vigilar y coordinar la producción, elaboración y calidad y, en su caso, la comercialización, de los productos amparados por denominaciones de origen o por otras denominaciones, por indicaciones geográficas protegidas, así como los procedentes de la agricultura y la ganadería ecológica o biológica.
- b) Vigilar la producción, elaboración y calidad, y en su caso comercialización, de los productos mencionados en el apartado anterior, cuando hayan de quedar sometidos al control de características de calidad no comprendidas en el citado apartado anterior.
- c) Promover el reconocimiento de denominaciones que se estimen de interés general para la Comunidad Autónoma.
- d) Velar por el prestigio de las denominaciones, y perseguir su empleo indebido.
- e) Colaborar, promover o efectuar los estudios adecuados para la mejora de la elaboración de los productos ecológicos o biológicos, los protegidos por denominaciones de origen o por otras denominaciones, y por indicaciones geográficas protegidas, así como los estudios de mercado para los mismos y la promoción de su consumo.
- f) Vigilar la actuación de los Consejos Reguladores y adoptar o proponer las medidas necesarias para conseguir que éstos cumplan sus propios fines.
- g) Colaborar con la Administración General del Estado y el resto de Administraciones en cuantas actuaciones tendentes a ejecutar, o mejorar la ejecución de sus competencias, se lleven a cabo.

De conformidad con lo establecido en el apartado dos del artículo 4 y en el artículo 5 de la Orden HAC/11/2023, de 21 de agosto, por la que se dictan las normas para la elaboración de los

presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2024, 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 413B: Oficina de Calidad Alimentaria, sea incluido entre aquellos que deben realizar informe de impacto de género.

El programa de gasto 413B Oficina de Calidad Alimentaria, se corresponde con el centro de gasto del organismo autónomo ODECA.

2.18.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA

La Oficina de Calidad Alimentaria tiene dos áreas prioritarias de actuación: Por un lado, el control de la calidad diferenciada de los productos agroalimentarios acogidos a programas de calidad, con el objetivo fundamental de garantizar su calidad y autenticidad y, por otro, el fomento de la calidad como elemento diferenciador en el mercado, con el objetivo general de generación de valor añadido para nuestra producción agrícola, ganadera y pesquera.

Dentro de las actividades de fomento llevadas a cabo en el seno del programa, se encuadran las campañas de información y promoción que tienen como objetivo informar sobre los productos de calidad, recomendar el consumo de los productos agroalimentarios y pesqueros de Cantabria y difundir e informar a la ciudadanía sobre la calidad, propiedades y características diferenciales de los productos cántabros, impulsando su conocimiento tanto en el mercado interior como exterior, destacando los aspectos históricos, tradicionales, culturales así como su vinculación con el territorio. De acuerdo con los datos de año anterior se realizaron dos campañas de publicidad para el pescado de lonja y para la promoción de los Alimentos de Cantabria.

Pues bien, en relación con lo anterior, este organismo es consciente del impacto significativo que el género tiene en las campañas de publicidad. Los estereotipos, las desigualdades y los prejuicios de género pueden reflejarse en los mensajes publicitarios, lo que puede tener consecuencias negativas para la sociedad.

Las campañas publicitarias en los medios de comunicación se han caracterizado por presentar una serie de roles y estereotipos respecto a hombres y mujeres. Los estereotipos de género son creencias generalizadas sobre las características, los comportamientos y los roles apropiados para los hombres y las mujeres. Estos estereotipos se pueden encontrar en la publicidad, donde las mujeres a menudo se representan como amas de casa, responsables del hogar, mientras que los hombres se representan como trabajadores, líderes o proveedores.

Asimismo, los estereotipos de género en la publicidad pueden perpetuar las desigualdades. Por ejemplo, si los hombres se representan constantemente como líderes, esto puede llevar a que las personas asuman que los hombres son más adecuados para puestos de liderazgo. Esto puede dificultar que las mujeres accedan a puestos de poder.

Conscientes de todo lo anterior, este organismo aboga por la adopción de una perspectiva de género en las campañas publicitarias que realiza, fomentando que todos los implicados entiendan la perspectiva de género y desarrollen su trabajo desde un prisma marcado por el respeto a todos los géneros y la lucha contra los estereotipos. Entre las medidas adoptadas se encuentran:

- Realización de campañas publicitarias en las que se representan a hombres y mujeres en roles no tradicionales, haciendo énfasis en el papel igualitario de hombres y mujeres en la sociedad.
- Evitar mensajes que favorezcan estereotipos o roles de género o que, de alguna manera, promuevan el impacto de género.
- Fomentar un mensaje publicitario inclusivo, igualitario, integrador

2.18.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS

A través del diseño de campañas promocionales inclusivas en las que se representen a mujeres y hombres de forma igualitaria y en las que se evite reproducir estereotipos y roles de género, el proyecto va a contribuir positivamente en la mejora de la igualdad y la eliminación de estereotipos y roles de género.

2.18.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

En definitiva, teniendo en cuenta las actividades que desarrolla la ODECA, en las que no se constata ninguna barrera para la 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 ODECA es **POSITIVO**, ya que el proyecto enfrenta las desigualdades de género y se prevé que tenga capacidad de modificar roles y estereotipos de género.

2.18.5. FORMULACIÓN DE SUGERENCIAS

Para la realización del seguimiento de las actuaciones planteadas se considera necesario la realización de un análisis de género de las campañas de promoción llevadas a cabo que tenga en cuenta la representación de mujeres y hombres, los estereotipos y roles de género, y el impacto potencial de la campaña en las relaciones de género.

2.19. PROGRAMA 456D: “CENTRO DE INVESTIGACIÓN DEL MEDIO AMBIENTE” DE LA CONSEJERÍA DE FOMENTO, ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y MEDIO AMBIENTE

2.19.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO

Denominación proyecto	Seguimiento y gestión de calidad ambiental, sostenibilidad ambiental, formación, información, investigación y participación
Dirección General	Medio Ambiente
Programa	456D Centro de Investigación del Medio Ambiente(CIMA)

Objetivos generales

Los objetivos generales del CIMA se centran en el seguimiento y control de la calidad ambiental de la comunidad autónoma de Cantabria, así como la sostenibilidad ambiental mediante la formación, información, investigación y participación.

Se promueve el acceso de la población de Cantabria a la información y formación en materia de medio ambiente, tratando de lograr la implicación de la ciudadanía de Cantabria en el medio ambiente. Para ello se dispone de varios programas y herramientas para formar, informar, asesorar y sensibilizar a la población de Cantabria: El Centro de Documentación y recursos para la Educación Ambiental en Cantabria (CEDREAC) y la Participación en actividades de educación y voluntariado ambiental (PROVOCA).

Así mismo se dispone de Órganos de participación Pública: La Red Local de Sostenibilidad de Cantabria (RLSC) y Consejo Asesor de Cambio Climático y Medio Ambiente de Cantabria (CAMAC).

En este contexto se trata de mejorar del Servicio de Gestión Ambiental para proporcionar mayor calidad de vida de la población mediante la mejora de la calidad del aire gestionando las redes de control como la Red Automática de Vigilancia y Control de la Calidad del Aire de Cantabria a través de diferentes estaciones de medición repartidas en distintos ayuntamientos de la Región. El CIMA ofrece a través de sus laboratorios los servicios de análisis de aguas, residuos y de suelos, sedimentos y fangos a entidades, organismos e instituciones de la Comunidad Autónoma que los solicite.

2.19.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA

No se ha realizado diagnóstico previo de la situación de partida.

En este caso, como pasa en otros Programas presupuestarios, el problema fundamental para estudiar el potencial impacto de género de este programa estriba en la falta de datos desagregados por sexo. No nos consta que haya en ningún organismo estadísticas sobre dicho impacto en el Medio Ambiente. Si bien es cierto que de acuerdo con la “Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres” debemos realizar un ejercicio de mainstreaming dada 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 del Medio Ambiente 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 indica la Constitución Española en su artículo 45, “Todos tienen el derecho a disfrutar de un medio ambiente adecuado para el desarrollo de la persona, así como el deber de conservarlo” por lo que el CIMA pretende llegar a toda la población, masculina y femenina por igual.

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 de este programa o de los diferentes programas de concienciación que lleva a cabo el Centro de investigación del Medio Ambiente. Bien es cierto que desde el CIMA se ha valorado hasta qué punto se puede tener un impacto positivo desde la perspectiva de género y se ha hecho, siempre dentro de las limitaciones legales de concurrencia competitiva como indica la “Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público”.

2.19.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS

En el CIMA no se ha llevado a cabo ninguna planificación al respecto en materia de igualdad de género, con lo que es imposible prever resultados si previamente no existe una metodología ni tampoco objetivos, indicadores o metas a realizar.

La educación ambiental hoy en día es una necesidad fundamental y creciente, más aún si tenemos en cuenta el reto del cambio climático y los objetivos de la Agenda 2030, por lo que el CIMA en colaboración con el Gobierno de Cantabria está intensificando cada vez más las actuaciones. La dispersión, así como el número de Ayuntamientos de esta Comunidad Autónoma (102) hace que las actuaciones de gestión ambiental en cada municipio deban ser determinadas de manera eficiente, asegurándose que responden a las necesidades de la ciudadanía en, 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, resultan imprescindible tres actuaciones:

- 1) La recogida de propuestas a través de las empresas y organizaciones que reciben subvenciones del CIMA y mediante la intervención de agentes sociales u otras organizaciones o representantes que intervienen en los procesos que afectan al medio ambiente.
- 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 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>.

- 3) Debe señalarse que, en la contratación realizada por el CIMA, se incluyen en los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares las obligaciones específicas de carácter social (DECRETO 75/2019, de 23 de mayo), y todas las exigencias reguladas por la normativa vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

2.19.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

Aunque aparentemente neutrales, las actuaciones del CIMA, siendo principalmente este programa basado en algo tan inmaterial como el conocimiento, no existe la posibilidad de cuantificar directamente el impacto económico directo, sin embargo, la forma de implementación de las políticas puede beneficiar, a las mujeres de todos los ámbitos.

Desde el CIMA la valoración del impacto de género es **POSITIVO**, aunque en los objetivos perseguidos per se no se encuentra directamente reducir la brecha de género, cabe destacar a la vista de las acciones tomadas por el CIMA a la hora de Contratar (siempre conforme a la legislación vigente) y señaladas en el punto 3 de este mismo informe, que en parte ayudará a reducir la brecha de género al igual que a la mejora de las condiciones familiares y personales de las mujeres.

Por todo lo expuesto desde el CIMA consideramos que el grado del sentido **POSITIVO** es **SENSIBLE**.

2.20. PROGRAMA 931A: “INSTITUTO CÁNTABRO DE ESTADÍSTICA” DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y FONDOS EUROPEOS

2.20.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO

DENOMINACIÓN DEL PROYECTO

Programa presupuestario 931A “Instituto Cántabro de Estadística”.

DIRECCIÓN GENERAL/SECRETARÍA GENERAL/CONSEJERÍA QUE LO PROMUEVE

El órgano competente para promover el proyecto de Ley de Presupuestos para el año 2024 es la Dirección General de Tesorería, Presupuestos y Política Financiera, órgano directivo de la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos.

El artículo 3.3 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 establece el órgano competente para la elaboración del informe de evaluación de impacto de género en el supuesto particular del proyecto de Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

La Comisión para la integración de la perspectiva de género en los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Cantabria, cuya composición, organización y funcionamiento recoge el Decreto 74/2009, de 1 de octubre, ha añadido para el proyecto de Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Cantabria para 2024 una serie de programas presupuestarios, entre los cuales se incluye el 931A “Instituto Cántabro de Estadística”, a los que ya se incluían en la memoria de impacto de género elaborada durante la tramitación de los presupuestos del anterior ejercicio 2023.

NORMAS RELACIONADAS CON EL PROGRAMA PRESUPUESTARIO

El programa presupuestario 931 A “Instituto Cántabro de Estadística” es gestionado por el Instituto Cántabro de Estadística, organismo autónomo adscrito a la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos, y creado por Ley de Cantabria 13/1998, de 23 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas. Posteriormente, en el año 2005 entró en vigor el Decreto 3/2005, de 13 de enero, por el que se aprueban los Estatutos del Instituto Cántabro de Estadística, así como la Ley 4/2005, de 5 de octubre, de estadística de Cantabria.

Durante todo el año 2024 previsiblemente continuará en vigor Ley 9/2021, de 20 de diciembre, del Plan Estadístico 2021-2024, instrumento de ordenación y de planificación de la estadística de interés de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

De conformidad con lo dispuesto en el Anexo III de la Orden HAC/11/2023 de 21 de agosto, por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para 2024, la clasificación por programas del presupuesto desglosa el programa presupuestario 931 A en:

- Área de Gasto 9: Actuaciones de carácter general.
- Política de Gasto 93: Administración financiera y tributaria.
- Grupo de programa 931: Política económica y fiscal.
- Programa 931 A: Instituto Cántabro de Estadística.

La letra A, comprendida entre la A y la L, indica que se trata de un programa finalista, a diferencia de los que finalizan en letras comprendidas entre la M y la Z, denominados programas instrumentales o de gestión.

OBJETIVOS DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO 931A

Los objetivos perseguidos a través del programa presupuestario 931 A “Instituto Cántabro de Estadística” resultan coincidentes con las competencias del organismo, resumidas en las siguientes:

- 1) Elaborar el anteproyecto del Plan Estadístico de Cantabria y los proyectos de Programas Anuales, con la colaboración de las restantes unidades del sistema estadístico de Cantabria:
 - a. Dirección y coordinación de actuación estadística.
 - b. Aprobación del proyecto técnico de cada operación.
 - c. Publicación y difusión, salvo excepciones reguladas, de los resultados estadísticos obtenidos.
- 2) Coordinación de las relaciones estadísticas y del suministro de información de cada uno de los integrantes del sistema estadístico de Cantabria con otros organismos que no forman parte de dicho sistema.
- 3) Proponer la normalización de conceptos, definiciones, clasificaciones, nomenclaturas y códigos para la clasificación de datos y la presentación de resultados, promoviendo la coordinación metodológica, y velando por el cumplimiento de normas técnicas y metodologías de cada una de las operaciones estadísticas.

Realización de estudios estadísticos dirigidos al seguimiento y evaluación de planes, programas proyectos, políticas públicas u otros aspectos organizativos o funcionales que interesen a la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

2.20.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA

El programa presupuestario 931 A “Instituto Cántabro de Estadística” está orientado a gestionar los recursos de los que dispone el organismo para el cumplimiento de los objetivos y competencias que por normativa tiene encomendados.

Dichas competencias, anteriormente citadas en el apartado de “*Objetivos del programa presupuestario 931 A*”, tienen en común su transversalidad con los distintos integrantes del sistema estadístico de Cantabria, si bien el Instituto Cántabro de Estadística es competente para coordinar las actuaciones de dicho sistema estadístico y velar por el cumplimiento de las directrices, en este caso en relación al enfoque de género, que determine la normativa autonómica o estatal de aplicación.

En relación a lo anterior, Ley 9/2021, de 20 de diciembre, del Plan Estadístico 2021-2024 ya recogía en su artículo 13.2, al describir los objetivos del Plan Estadístico 2021-2024 en materia de cohesión social, medio ambiente y sostenibilidad, destaca la importancia de la perspectiva de género a la hora de realizar un análisis social que permita conocer el nivel de desarrollo humano de la sociedad.

Asimismo, la citada norma explicita en su artículo 18 como uno de los criterios prioritarios en la realización de operaciones estadísticas el desglose de los resultados por sexo (y por edad), siempre que sea técnica y metodológicamente posible, incidiendo en tal criterio al incluir la variable sexo, siempre que proceda, como una regla de identificación normalizada de las operaciones estadísticas.

Con carácter previo, la Ley 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, ya incluía varias previsiones relativas al enfoque de género de la actividad estadística, resumidas a continuación:

- Adecuación y mantenimiento actualizado de estadísticas pertinentes para garantizar un conocimiento de la situación diferencial entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos de intervención autonómica.
- Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas, registros y recogidas de datos que se lleven a cabo.
- Revisar, y en su caso adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y reducir los sesgos y estereotipos de género.
- Diseño y aplicación de un sistema de estadísticas e indicadores que permitan garantizar un conocimiento de la situación diferencial entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos de intervención.
- Inclusión en Planes y Programas Estadísticos actividades estadísticas que ofrezcan información relacionada con igualdad de género en empresas de Cantabria.

En cumplimiento de lo anteriormente dispuesto, la Ley 9/2021, de 20 de diciembre, del Plan Estadístico 2021-2024, incluye a la fecha de este escrito un total de 175 operaciones estadísticas. En todas ellas, desde las unidades responsables se ha indicado la procedencia, en su caso, de incluir la variable sexo. Como resultado, el 93.5% de las operaciones estadísticas susceptibles de incluir la variable sexo la incluyen efectivamente.

2.20.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS

El programa presupuestario 931 A “Instituto Cántabro de Estadística”, gestionado por el organismo, tiene entre sus objetivos finalistas elaborar el anteproyecto del Plan Estadístico de Cantabria y los proyectos de Programas Anuales, con la colaboración de las restantes unidades del sistema estadístico de Cantabria. La función del ICANE en dicha elaboración consiste, resumidamente, en dirigir y coordinar las actuaciones estadísticas, aprobando el proyecto técnico de cada operación estadística, con el fin último de publicar y difundir sus resultados, salvo excepciones reguladas.

La valoración del impacto de dicho programa presupuestario es positiva, toda vez que el incremento del número de operaciones estadísticas que desagregan los datos por sexo permite un mejor conocimiento de la realidad socioeconómica de la Comunidad Autónoma, a la vez que facilita la detección de desigualdades de género y la posterior implementación de medidas que conduzcan a la disminución de dichas brechas. Todo ello en cumplimiento del mandato establecido en el artículo 18 a) de la Ley 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que conmina a *“incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas, registros y recogida de datos que lleven a cabo”*.

2.20.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

La valoración del impacto de género es positiva, ya que la gestión y ejecución del citado programa presupuestario 931 A, al incluir la transversalidad en el enfoque de género, permite disminuir las desigualdades en esa materia, y es capaz de modificar roles y estereotipos gracias a la información obtenida en las operaciones estadísticas, promoviendo la inclusión de la variable sexo en la práctica totalidad de las operaciones en las que procede.

2.20.5. FORMULACIÓN DE SUGERENCIAS

El sistema estadístico de Cantabria se encuentra regulado en los artículos 6 y 7 de la Ley 4/2005, de 5 de octubre, de Estadística de Cantabria, y está integrado por una serie de órganos e instituciones que no sólo pertenecen a la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria. El Instituto Cántabro de Estadística, responsable de la coordinación y gestión de dicho sistema estadístico, precisa de la colaboración del resto de órganos e instituciones que lo conforman, propios y ajenos a la Administración Autonómica, para la consecución del objetivo de inclusión sistemática de la variable sexo en las operaciones estadísticas. Esta desagregación se estima una fuente de información esencial para otros programas de gasto, mejorando la prestación de los servicios públicos que se persigue con su gestión, y facilitando el conocimiento por la ciudadanía de las desigualdades de género que pudiesen existir en la realidad socioeconómica de la Comunidad Autónoma.

2.21. PROGRAMA 932A: “APLICACIÓN SISTEMA TRIBUTARIO Y GESTIÓN DE INGRESOS PRESUPUESTARIOS” DE LA AGENCIA CÁNTABRA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA

La Agencia Cántabra de Administración Tributaria (ACAT) se creó por la Ley de Cantabria 4//2008, de 24 de noviembre, como un ente autonómico de Derecho Público dotado de personalidad jurídica y patrimonio propios, con plena capacidad y atribuciones para organizar y ejercer sus funciones que se determinan en la Ley, está adscrita a la Consejería de Economía y Hacienda, a la que corresponde trazar las directrices para la planificación de sus actividades e impulsar y coordinar las funciones y competencias que tiene atribuidas.

Su constitución efectiva y puesta en funcionamiento se efectuó a través de la publicación, el día 9 de enero de 2009, en el Boletín Oficial de Cantabria el Decreto 125/2008, de 26 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento de Organización y Funcionamiento de la Agencia Cántabra de Administración Tributaria.

A la ACAT le corresponden las funciones y competencias establecidas en el art. 7 de la Ley de Creación y en el artículo 8 del Reglamento de Organización y Funcionamiento.

2.21.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO

La ACAT es uno de los entes previstos en la normativa autonómica que regula el Sector Institucional de la Comunidad Autónoma de Cantabria, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar.

La ACAT tiene como fin el ejercicio de las competencias en materia tributaria y de recaudación. Concretamente, sus funciones son las siguientes:

a) La gestión, liquidación, recaudación e inspección de todos los tributos propios de la Comunidad Autónoma de Cantabria, salvo que expresamente se hubiera atribuido a otro ente u órgano de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

b) La gestión, liquidación, recaudación e inspección, por delegación del Estado, de los tributos estatales cedidos a la Comunidad Autónoma, en los términos fijados en la correspondiente Ley de cesión.

c) La gestión, liquidación, recaudación e inspección de los recargos autonómicos que puedan establecerse sobre los tributos estatales.

d) El ejercicio de la potestad sancionadora en relación con todos los tributos y recargos cuya aplicación corresponda a la Agencia.

e) La recaudación en periodo ejecutivo de los ingresos de Derecho público de naturaleza no tributaria de la Comunidad Autónoma.

f) La revisión en vía administrativa de los actos de aplicación de los tributos, de ejercicio de la potestad sancionadora en materia tributaria y de recaudación en periodo ejecutivo de los demás

ingresos de Derecho público de la Comunidad Autónoma, salvo los procedimientos especiales de revisión que cuentan con su regulación específica en esta Ley.

g) La apreciación de la suficiencia económica y jurídica de las garantías ofrecidas en los procedimientos de suspensión de los actos impugnados y en la tramitación de solicitudes de aplazamiento y fraccionamiento, cuya competencia corresponda a la Agencia.

h) La colaboración y coordinación con las demás Administraciones tributarias.

i) Las que pueda asumir por delegación o por encomienda de gestión en relación con la aplicación de los tributos y otros ingresos de Derecho público de titularidad local

j) La gestión, liquidación, inspección y recaudación de los tributos y demás ingresos de Derecho público o privado que se puedan encomendar o delegar a la Agencia por la Comunidad Autónoma, por otras Administraciones Públicas o por Entidades Privadas en virtud de norma, convenio u otro título jurídico.

k) La dirección, desarrollo y gestión de las técnicas y medios informáticos necesarios para el adecuado cumplimiento de las funciones que la Agencia tiene encomendadas.

l) Las que se le atribuyan expresamente por el ordenamiento jurídico.

La Comisión para la integración de la perspectiva de género en los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Cantabria ha determinado que este programa 932 A sea incluido entre aquellos que deben realizar informe de impacto de género.

El Programa 932 A se corresponde con el centro de gasto del ente ACAT identificado en los Presupuestos Generales de Cantabria para el año 2024.

2.21.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA

Análisis del personal al servicio de la ACAT

El presupuesto aprobado para la ACAT en el año 2023 fue por 6.662.980 € correspondientes al Capítulo I.

La ACAT dispone de personal funcionario (de carrera e interino) y de personal laboral (1 laboral en puesto de funcionario). El personal funcionario pertenece principalmente a los cuerpos generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como al Cuerpo Superior de Inspectores de Finanzas y al Cuerpo Técnico de Finanzas.

A fecha de septiembre de 2023, los datos reflejan que el personal al servicio de la ACAT asciende a 101 efectivos.

A continuación, se adjunta cuadro con el número de efectivos por área de la ACAT, segregados los datos por sexo, excluido el puesto de alto cargo de “Directora General”:

ÁREA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
DIRECCIÓN	1	0	1
SUBDIRECCIONES	1	2	3
RECAUDACIÓN	22	13	35
INSPECCIÓN Y VALORACIÓN	10	3	13
TRIBUTOS	24	8	32
TRIBUTOS LOCALES	1	2	3
ASESORÍA JURÍDICA	1	0	1
ADMINISTRACIÓN GENERAL	3	1	4
OFICINA DEFENSA CONTRIBUYENTE	1	0	1
INGRESOS PRESUPUESTARIOS	3	4	7
TOTAL	67	33	100

Por lo tanto, las mujeres desempeñan el 67 % de los puestos de la ACAT.

Por lo que se refiere a los puestos directivos, incluyendo el puesto de alto cargo de “Directora General”, la distribución es la siguiente:

PUESTOS DIRECTIVOS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
DIRECCIÓN GENERAL	1	0	1
SUBDIRECCIONES	1	2	3
TOTAL	2	2	4

Por lo tanto, las mujeres ocupan el 50% de los puestos directivos de la ACAT.

Para seguir profundizando en el conocimiento de la situación y condiciones de mujeres y hombres del personal al servicio de la ACAT, se analizan las retribuciones y una serie de permisos concedidos durante el año 2022 a 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 la ACAT no se han recibido ninguna solicitud.

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

Lo que sí existe son funcionarios /as que hacen uso de la posibilidad de flexibilizar la entrada o salida para compatibilizar los horarios de los colegios con el laboral, quien lo ha solicitado lo ha disfrutado o continúa disfrutándolo. No dependiendo del género.

ANÁLISIS DE LAS ACTIVIDADES DE LA ACAT

La ACAT tiene como principal función la aplicación de los tributos y determinados recursos económicos gestionados por la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Estas labores de son de carácter universal y para toda la ciudadanía sin diferenciar la ejecución de sus funciones por razón del género de sus destinatarios, por lo que no se aprecia desigualdad en el análisis inicial.

IDENTIFICACION DE LOS OBJETIVOS DE LAS POLITICAS DE IGUALDAD EN AMBITO 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.

2.21.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS

Resultados directos e indirectos del proyecto.

De la ejecución del Programa presupuestario no se espera obtener resultado alguno dado que no se han detectado desigualdades en el análisis inicial.

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 tiene el Programa que se gestiona en la ACAT.

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 Tesorería, Presupuestos y Política Financiera, es quien puede responder si este tiene impacto positivo o negativo en la reducción o eliminación de las desigualdades.

Desde la ACAT se considera 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 Tesorería, Presupuestos y Política Financiera, es quien 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 932 A, tiene un impacto neutro en esto.

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 932 A, vaya en consonancia con el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad, y que el impacto sea positivo.

2.21.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

Resultados directos e indirectos del proyecto.

De la ejecución del Programa presupuestario no se espera obtener resultado alguno dado que no se han detectado desigualdades en el análisis inicial.

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 tiene el Programa que se gestiona en la ACAT.

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 Tesorería, Presupuestos y Política Financiera, es quien puede responder si este tiene impacto positivo o negativo en la reducción o eliminación de las desigualdades.

Desde la ACAT se considera 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 Tesorería, Presupuestos y Política Financiera, es quien 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 932 A, 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 932 A, vaya en consonancia con el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad, y que el impacto sea positivo.

2.21.5.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.



Desde el decreto del año 2021, se ha mejorado claramente la calidad de los informes presentados de manera que el informe de evaluación de impacto de género constituye una buena referencia para la elaboración del de este año. Por tanto, para este año, se van a repetir los 17 programas del año anterior, aunque se ha producido un cambio en su código debido al cambio en el nombre de las consejerías. A esos 17 programas que ya estaban incluidos en el informe de evaluación de impacto de género de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria del año 2023, se van a añadir otros 4 programas nuevos para el presupuesto del 2024, siendo un total de 21 programas presupuestarios para el año 2024.

D. Fernando Olaiz Arenal, enumera los 17 programas presupuestarios que ya estaban seleccionados para la realización del informe de evaluación de impacto de género en el año 2023:

1. 112M: Administración de Justicia de la Consejería de Presidencia, Justicia, Seguridad y Simplificación Administrativa.
2. 261A: Actuaciones en materia de vivienda y arquitectura de la Consejería de Fomento, Ordenación del Territorio y Medio Ambiente.
3. 453A: Actuaciones en materia de infraestructura municipal de la Consejería de Fomento, Ordenación del Territorio y Medio Ambiente.
4. 261N: Actuaciones en Materia de Urbanismo y Arquitectura de la Dirección General de Urbanismo y Ordenación del Territorio de la Consejería de Fomento, Ordenación del Territorio y Medio Ambiente.
5. 414B: Promoción de la innovación y formación en el sector agrario de la Consejería de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca y Alimentación.
6. 141M: Asuntos Europeos de la Dirección General de Fondos Europeos de la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos.
7. 232B: Fomento de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Dirección General de Inclusión Social, Familias e Igualdad de la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad.
8. 336A: Fomento y apoyo a las actividades deportivas de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte.
9. 432A: Coordinación y promoción del turismo de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte.
10. 324A: Formación Profesional y Educación Permanente de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Universidades.
11. 323A: Calidad y Equidad Educativa de la Dirección General de Calidad y Equidad Educativa y Ordenación Académica de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Universidades.
12. 311N: Planificación, ordenación, gestión del conocimiento y salud digital de la Dirección General de Planificación, Ordenación, Gestión del Conocimiento y Salud Digital de la Consejería de Salud.



Firma 1: 20/10/2023 - María del Mar Ortiz Marques
JEFA DE SERVICIO DE IGUALDAD-D.G. DE INCLUSIÓN SOCIAL, FAMILIAS E IGUALDAD
Firma 2: 20/10/2023 - Begoña Gomez del Rio
CONSEJERA-C. DE INCLUSIÓN SOCIAL, JUVENTUD, FAMILIAS E IGUALDAD
CSV: A0600A0L5uP5MjPwn5rUklg5Rb6DJLYdAU3nBj



3.2. ACTA DEL DÍA 17 DE OCTUBRE DE 2023



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 17 DE OCTUBRE DE 2023.

El día 17 de octubre de 2023, a las 11:00 horas, se reúne de forma presencial en la sala de reuniones de la 2ª planta del Palacio Macho, calle Hernán Cortés 9, 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:

- Dña. Begoña Gómez del Río, Consejera de Inclusión Social, Familias e Igualdad: Presidenta de la comisión.
- Dña. María Eugenia Gutiérrez Palacio, Secretaria General de la Consejería de Presidencia, Justicia, Seguridad y Simplificación Administrativa: vocal.
- D. Ana Ruiz San Millán, Secretaria General de la Consejería de Fomento, Ordenación del Territorio y Medio Ambiente: vocal.
- Dña. María Jesús Vicente Cabezas, Secretaria General de la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos: vocal.
- D. Luis Fernando Olaiz Arenal, Director General de Tesorería, Presupuestos y Política Financiera de la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos: vocal.
- Dña. Carolina Juaniz Castanedo, Secretaria General de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte: vocal.
- Dña. Ángela Ruiz Sáenz, Secretaria General de la Consejería de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca y Alimentación: vocal.
- Dña. Teresa Gómez Vázquez, Secretaria General de la Consejería de Industria, Empleo, Innovación y Comercio: vocal.
- D. Oscar Fernández Torre, Director General de Planificación, Ordenación, Gestión del Conocimiento y Salud Digital de la Consejería de Salud: vocal.
- Dña. Marta Calzada Cuadros, Secretaria General de la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad: vocal.
- Dña. Ana Belén Llamazares Villafañe, Jefa de la Unidad Técnica de Igualdad y Coeducación de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Universidades.
- Dña. Sandra Calle Pedrero, asesora de la Unidad Técnica de Igualdad y Coeducación de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Universidades.
- Dña. María del Mar Ortiz Marqués, Jefa de Servicio de Igualdad de la Consejería de Inclusión Social, Familias e Igualdad: secretaria de la comisión.

Excusa su asistencia:

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://verificador.cantabria.es/verificador/verificador.do?accion=verificador.do&verificador.do?accion=verificador.do>



Firma 1: 23/10/2023 - María del Mar Ortiz Marqués
JEFA DE SERVICIO DE IGUALDAD-D.G. DE INCLUSION SOCIAL, FAMILIAS E IGUALDAD
Firma 2: 24/10/2023 - Begoña Gomez del Río
CONSEJERA-C. DE INCLUSION SOCIAL, JUVENTUD, FAMILIAS E IGUALDAD
CSV: A0600AQNe00115wHeRivJQcZTUfJLYdAU3n8j



Pág 1/4

Este documento tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa del documento ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015)



- Dña. Tamara González Sanz, Directora General de Inclusión Social, Familias e Igualdad de la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad: vocal.

Dada la existencia de quorum según artículo 4 del Decreto 74/2009, de 1 de octubre, la reunión se celebra con el siguiente,

ORDEN DEL DÍA:

1. Lectura y aprobación del acta anterior.
2. Revisión y aprobación final del Informe de evaluación de impacto de género de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2024.
3. Ruegos y preguntas.

Abre la reunión Doña Begoña Gómez del Río, consejera de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad y Presidenta de la comisión, dando la bienvenida a todas las personas que forman la comisión.

Se inicia el orden del día con la aprobación del acta de la reunión anterior.

Se sigue con el segundo punto del orden del día, indicando D. Luis Fernando Olaiz Arenal que este año se ha ampliado el análisis a 20 programas y agradece el trabajo y el esfuerzo realizado, ya que este año ha sido complejo y especialmente difícil en algunos aspectos. Considera que se deben hacer reajustes para el presupuesto del año que viene, al ser una carga de trabajo más, pero hay que intentar llegar a todo lo que exige la norma, por lo que se deben ir mejorando los procedimientos. De cara al año que viene, se valorará la modificación de las fechas de realización y presentación para que así no se acumule todo el trabajo en los meses de septiembre y octubre, y se tratará que el Anexo II de objetivos y actividades se elabore entre agosto y septiembre, lo que repercutirá en la realización del resto de documentos, incluido el informe de evaluación de impacto de género.

Dña. Begoña Gómez del Río indica la necesidad de ir aumentando también el número de programas a incluir en el informe de manera progresiva.

A continuación, se aprueba el borrador del informe de evaluación de impacto de género de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2024, condicionado a recibir la corrección del informe de evaluación de impacto de género de los programas presupuestarios 231C y 456D, en cuyo caso se incorporarán en el informe final.

D. Fernando Olaiz Arenal, da la palabra a Dña. María del Mar Ortiz Marqués, jefa del Servicio de Igualdad, para informar de los aspectos técnicos del informe aprobado.





Dña. María del Mar Ortiz Marqués comienza explicando que considera importante, de cara a la elaboración del informe en años futuros, que no solo se remitan los informes de impacto de género de los programas presupuestarios sino que también se remitan, al menos, los propios proyectos de los programas analizados, aunque sin necesidad de que se incluyan las cantidades que se prevé reservar en el gasto para cada una de ellas, ya que, sin estos, no es posible hacer un análisis del uso del lenguaje inclusivo.

D. Luis Fernando Olaiz Arenal señala que se está trabajando para asegurarse que se emplee lenguaje inclusivo en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2024. Se valorará para el año que viene, en el caso de que se produzca el adelanto de fechas para realizar el informe, enviar el libro denominado "Anexo de Objetivos y Actividades" de cada programa presupuestario para su análisis en cuanto a lenguaje inclusivo, junto con los informes de impacto de género de los programas seleccionados.

Dña. María del Mar Ortiz Marqués continúa destacando la mejora en la realización de los informes remitidos en relación con los recibidos el año anterior, ya que todos han seguido el modelo proporcionado y realizado un análisis de cada uno de sus apartados, tal y como establece 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.

Destaca la importancia de tener datos para poder realizar un buen diagnóstico de la situación de partida, lo que se ha reflejado en el informe, ya que 10 de los 20 programas presupuestarios han trabajado en la recopilación de estos datos, pero el resto no puede limitarse a señalar que carece de estos datos, sino que, si esto sucede, debería reflejar en el informe cómo se va a corregir esta situación, ya que sin estos datos no pueden realizarse correctamente el resto de apartados del informe.

Así, el apartado de previsión de resultados debe hacerse en base a los resultados obtenidos en el diagnóstico previo, de manera que, con esta información y el propio proyecto, se pueda determinar si con este tendrá un impacto positivo o negativo en el género.

Recuerda que en la comisión anterior se acordó que, para tener por realizados correctamente los informes debía hacerse la valoración del impacto en los mismos términos que establece el Decreto 8/2021. A este respecto, varios informes no empleaban dichos términos o no quedaba clara la valoración final, por lo que antes de la reunión se devolvieron varios informes y, aunque la mayoría lo han remitido corregido, aun quedarían por recibir los 2 informes de los programas presupuestarios antes indicados y cuya inclusión en el informe ha quedado condicionada a que los remitan a lo largo del día.

Por último, aunque el informe debía estar firmado por la persona que lo hubiera elaborado y también por el director o directora responsable proyecto, en un 47,61% de los informes, solo lo ha



4. ANEXO 2: INFORME DE VERIFICACIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE INCLUSIÓN SOCIAL, FAMILIAS E IGUALDAD DEL INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO DEL ANTEPROYECTO DE LA LEY DE PRESUPUESTOS DE CANTABRIA PARA EL AÑO 2024

Versión imprimible del documento. La integridad de este documento puede comprobarse en la sede electrónica del Gobierno de Cantabria, a través de <http://verificar.cantabria.es/verificar/comprobarIntegridadDocumento.do?modo=impresion>



VERIFICACIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE INCLUSIÓN SOCIAL, FAMILIAS E IGUALDAD DEL INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO DEL ANTEPROYECTO DE LA LEY DE PRESUPUESTOS DE CANTABRIA PARA EL AÑO 2024

Con fecha 4 de octubre de 2023, se ha recibido en la Dirección General de Inclusión Social, Familias e Igualdad, para su verificación según a lo previsto 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, informe de impacto de género de los programas seleccionados por la Comisión para la Integración de la Perspectiva de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Cantabria, en adelante CIPEGPECAN, del anteproyecto de la Ley de Presupuestos de Cantabria para el año 2024.

Según la reunión de la CIPEGPECAN se acordó la elaboración de los siguientes informes de evaluación de impacto de género, en adelante IEIG, de los siguientes programas presupuestarios:

CONSEJERIAS/SECCION/OOAA	PROGRAMAS 2024
02.- Presidencia, Justicia, Seguridad y Simplificación administrativa	112M Administración de justicia
04.- Fomento, O.T. y Medio Ambiente	261A Actuaciones en materia de vivienda y arquitectura 453A Actuaciones en materia de infraestructura municipal 261N Planeamiento Urbanístico
05.- Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca y Alimentación	414B Promoción de la innovación y formación en el sector agrario
06.- Economía, Hacienda y Fondos Europeos	141M Asuntos Europeos
07.- Inclusión social, juventud, familias e igualdad	232B Inclusión social, familias e igualdad
08.- Cultura, turismo y deporte	336A Fomento y apoyo a las actividades deportivas 432A Coordinación y promoción del turismo
09.- Educación, Formación Profesional y Universidades	324A Formación profesional y Educación Permanente 323A Calidad y equidad educativa
10.- Salud	311P Farmacia, humanización y coordinación sociosanitaria
12.- Industria, empleo, innovación y comercio	461A Innovación, Desarrollo Tecnológico y Emprendimiento Industrial

DIRECCIÓN GENERAL DE INCLUSIÓN SOCIAL, FAMILIAS E IGUALDAD
C/ Vallesiego 8 - 39003 Santander
dsigualdadmujer@cantabria.es
www.mujerdecantabria.es

Página 1 de 8



Firma 1: 20/10/2023 - Tamara Gonzalez Sanz
DIRECTORA GENERAL-D.G. DE INCLUSIÓN SOCIAL, FAMILIAS E IGUALDAD
CSV: A0600Ap555+V3mjvmB0z+grwv50TJLYdAU9nBj



Pág 1/8

Este documento tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa del documento ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015)

13.- Servicio Cántabro de Empleo	241N Intermediación laboral y orientación profesional
16.- Instituto Cántabro de Servicios Sociales	231C Atención a la infancia, Adolescencia y Familia 231B Promoción a la autonomía personal y atención a la dependencia
17.- SEMCA	134N Emergencias
ODECA	413B Oficina de Calidad Alimentaria
CIMA	456D Centro de investigación del medio ambiente
ICANE	931A Instituto Cántabro de Estadística
ACAT	932A Aplicación sistema tributario y gestión de ingresos presupuestarios

En el presente informe, conforme lo previsto en el artículo 5.2 del Decreto 8/2021, de 28 de enero, desde el punto de vista competencial de la Dirección General de Inclusión Social, Familias e Igualdad, se efectúan las siguientes recomendaciones o propuestas de mejora:

PRIMERA.- Es necesario velar con el cumplimiento del lenguaje inclusivo dentro del texto de los propios programas presupuestarios, cuestión que no ha podido ser revisada por la Dirección General de Inclusión Social, Familias e Igualdad, al no contar con los mismos.

En este sentido, el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su apartado 11 establece como un criterio general de actuación de los poderes públicos *"la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas"*.

El "Informe sobre el lenguaje no sexista en el Parlamento Europeo" aprobado por la decisión Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad de 13 de febrero de 2008, establece que: *"La finalidad del lenguaje no sexista o lenguaje neutral en cuanto al género es evitar opciones léxicas que puedan interpretarse como sesgadas, discriminatorias o degradantes al implicar que uno de los sexos es superior al otro, ya que en la mayoría de los contextos el sexo de las personas es, o debe ser, irrelevante. La utilización de un lenguaje no sexista es algo más que un asunto de corrección política. El lenguaje influye poderosamente en las actitudes, el comportamiento y las percepciones. El Parlamento como institución respalda plenamente el principio de igualdad de género, y el lenguaje que utiliza debe reflejar este hecho."*



Los informes analizados siguen la estructura prevista normativamente.

El artículo 5.3 establece asimismo, que *“El trámite de verificación del informe de evaluación de impacto de género no suspenderá la tramitación del proyecto normativo o plan, pero podrán incorporarse las observaciones realizadas, si ello resultase procedente, una vez sea remitida la verificación por parte de la Dirección General competente en materia de igualdad y mujer”*.

TERCERA.- El apartado “diagnóstico de la situación de partida” debe redactarse conforme lo previsto en el Anexo: Modelo de informe de evaluación de impacto de género 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. En el que se ofrecen, a modo de ejemplo algunas preguntas que pueden ayudar a cumplimentar cada uno de los apartados propuestos en el mismo.

Dentro de este apartado, el Decreto 8/2021, de 28 de enero menciona en: **“2. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA:**
3). Identificación de los objetivos de las políticas de igualdad en el ámbito del proyecto.”

El epígrafe señalado debe ser tenido en cuenta e incorporado al informe, indicando específicamente si se cumplen los mandatos y objetivos previstos en la Ley 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; si se aplica otra normativa en materia de igualdad en el ámbito objetivo de regulación o planificación; o si existe alguna norma previa o plan que incida en este aspecto, y qué incidencia ha tenido. Este apartado del informe de impacto de género es relevante para conocer el punto de partida en materia del citado cumplimiento, y por eso recomendamos su incorporación a este y a futuros informes de forma explícita.

Hay que indicar que esta cuestión, solamente aparece en alguno de los informes de evaluación de impacto de género y no en la totalidad.

Aproximadamente, la mitad de los informes de evaluación de impacto de género no incorporan datos cuantitativos (estadísticos) ni cualitativos que reflejen la situación de partida de mujeres y hombres respecto que se pueden ver afectados por el programa presupuestario. Si bien es cierto que es posible que, en algún sector, no se cuente con dichos datos, sin embargo, si se da esa circunstancia, es muy necesario que se indique a lo largo del informe cómo se podría remediar dicha situación, ya que es imprescindible que para la realización de políticas de igualdad de género se cuente con datos cuantitativos.

Asimismo, se observa que algunos de los informes solamente realizan un análisis del personal propio. Si bien los programas presupuestarios cuentan con un capítulo destinado a los gastos de personal, este no es el único capítulo del programa y por otro lado, el informe de impacto tiene sobre todo como objetivo, realizar un análisis del efecto de la política presupuestaria en la corrección de las desigualdades de género existentes, en su caso, en la población de Cantabria.





En cualquier caso, los datos que se incorporen en este apartado del informe tienen que estar relacionados directa o indirectamente con el programa presupuestario analizado.

Con el objeto de evitar que se realicen afirmaciones que no estén avaladas en datos estadísticos, se recomienda siempre en la realización de los informes de evaluación de impacto de género apoyarse en todos los datos estadísticos que se ponen a disposición de la ciudadanía por el INE, ICANE, gobierno autonómico, gobierno estatal e incluso entidades que tienen entre sus fines plasmar la realidad existente entre mujeres y hombres.

No obstante lo anterior, hay que destacar la importante labor realizada en la elaboración de este apartado de diagnóstico de la situación de partida en los siguientes programas:

CONSEJERIAS/SECCION/OOAA	PROGRAMAS 2024
02.- Presidencia, Justicia, Seguridad y Simplificación administrativa	112M Administración de justicia
04.- Fomento, O.T. y Medio Ambiente	261A Actuaciones en materia de vivienda y arquitectura
07.- Inclusión social, juventud, familias e igualdad	232B Inclusión social, familias e igualdad
08.- Cultura, turismo y deporte	336A Fomento y apoyo a las actividades deportivas
09.- Educación, Formación Profesional y Universidades	324A Formación profesional y Educación Permanente 323A Calidad y equidad educativa
10.- Salud	311P Farmacia, humanización y coordinación sociosanitaria
12.- Industria, empleo, innovación y comercio	461A Innovación, Desarrollo Tecnológico y Emprendimiento Industrial
13.- Servicio Cántabro de Empleo	241N Intermediación laboral y orientación profesional
16.- Instituto Cántabro de Servicios Sociales	231B Promoción a la autonomía personal y atención a la dependencia

CUARTA.- El apartado relativo a la previsión de resultados, evalúa si el proyecto va a contribuir positiva o negativamente en la reducción o eliminación de desigualdades detectadas en el diagnóstico inicial, debiendo valorarse los resultados directos e indirectos del proyecto, la incidencia sobre los roles y estereotipos de género y la 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.

DIRECCIÓN GENERAL DE INCLUSIÓN SOCIAL, FAMILIAS E IGUALDAD
C/ Vallesiego 8 - 39005 Santander
apodacion.gobiernocantabria.es
www.mujerescantabria.es

Página 6 de 8



Firma 1: 20/10/2023 - Tamara Gonzalez Sanz
DIRECTORA GENERAL-D.G. DE INCLUSIÓN SOCIAL, FAMILIAS E IGUALDAD
CSV: A0600Ap555+V5mjvmB0s+grwc3OTLYdAU3n8j



Pág 5/6

Este documento tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa del documento ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015)

Es decir, es importante que la redacción de este apartado se lleve a cabo en base a los resultados obtenidos en el diagnóstico de la situación de partida, de manera que con toda la información disponible pueda determinarse los resultados que se espera obtener.

Si no se ha realizado un buen análisis de punto de partida, según lo indicado anteriormente, no es posible la realización de un buen análisis de resultados previstos.

Por lo tanto, la calidad del análisis realizado en este apartado es independiente de si el proyecto tiene impacto positivo o negativo en el género.

QUINTA.- 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 debe estar fundamentado en los datos reflejados al realizar el diagnóstico de la situación de partida y de la previsión de resultados.

De manera general, se indica en la valoración del impacto el sentido y el grado del sentido, pero no se argumenta la razón de dicha valoración, que debería estar basada en la previsión de resultados que se prevé que se obtengan del proyecto analizado.

En algún informe se observa que, si bien se ha indicado el grado del sentido utilizando la definición del mismo, no se ha utilizado el término exacto previsto en el decreto, cuestión que se deberá corregir en sucesivos informes.

Se observa que algún informe de evaluación de impacto de género de alguno de los programas presupuestarios recibidos, realizan varias valoraciones por cada parte del programa sin emitir una valoración global tal y como se establece en el decreto.

La valoración del impacto de género debe ajustarse a lo recogido en el Decreto 8/2021 de 28 de enero ya que, según este decreto, la valoración del impacto podrá ser de dos tipos:

- En sentido negativo: Cuando se prevé que el proyecto no disminuya las desigualdades de género identificadas, ni que, como consecuencia de su aplicación, se dé cumplimiento a ningún objetivo de las políticas de igualdad de oportunidades.

Se habrá de detallar asimismo el grado del sentido negativo del informe:

- Negativo: el proyecto acentúa las desigualdades de género.
- Neutro: el proyecto no empeora las relaciones de género, pero tampoco las modifica.

- En sentido positivo: cuando se prevé que el proyecto 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.

Se habrá de detallar asimismo el grado del sentido positivo del informe:

DIRECCIÓN GENERAL DE INCLUSIÓN SOCIAL, FAMILIAS E IGUALDAD
C/ Valliniengo 8 - 39003 Santander
dsigualdadmujer@cantabria.es
www.mujerdecantabria.es

Página 6 de 8



Firma 1: 20/10/2023 - Tamara Gonzalez Sanz
DIRECTORA GENERAL-D.G. DE INCLUSIÓN SOCIAL, FAMILIAS E IGUALDAD
CSV: A0600Ap555+V3mJvmb0s+grwC9OTJLYdAU3n8j



Pág 6/8

Este documento tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa del documento ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015)

