PROYECTO DE PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA

INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

2026

GOBIERNO
de
CANTABRIA

GOBIERNO de CANTABRIA

CONSEJERÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL, JUVENTUD, FAMILIAS E IGUALDAD

Dirección General de Inclusión Social, Familias e Igualdad

INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA PARA 2026



ÍNDICE

1. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA 2026 9
2. INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS SELECCIONADOS. 12
2.1. PROGRAMA 112M: "ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA Y VÍCTIMAS DEL TERRORISMO" DE LA CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, JUSTICIA, SEGURIDAD Y SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA. 12
2.1.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROGRAMA 12
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. 13
2.1.3. ANÁLISIS DE LAS PARTIDAS PRESUPUESTARIAS RELACIONADAS CON LA FINANCIACIÓN DE LA ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA 20
2.1.4. ANÁLISIS DE LA PARTIDA PRESUPUESTARIA RELACIONADA CON LA FINANCIACIÓN DEL IMPULSO A LA MEDIACIÓN INTRAJUDICIAL 32
2.2. PROGRAMA 921S: "INSTITUTO CÁNTABRO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA "RAFAEL DE LA SIERRA" - ICAP" DE LA CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, JUSTICIA, SEGURIDAD Y SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA. 38
2.2.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO 38
2.2.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA 39
2.2.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS 45
2.2.4. INDICADORES 47
2.2.5. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO 48
2.3. PROGRAMA 134N: "SERVICIO DE EMERGENCIAS DE CANTABRIA (SEMCA)" DE LA CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, JUSTICIA, SEGURIDAD Y SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA 49
2.3.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROGRAMA 49
2.3.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA 50
2.3.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS 54
2.3.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO 55
2.3.5. FORMULACIÓN DE SUGERENCIAS 55
2.4. PROGRAMA 461A: "INNOVACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y EMPRENDIMIENTO INDUSTRIAL" DE LA CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO. 57
2.4.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO 57
2.4.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA 58
2.4.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS 60
2.4.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO 61
2.5. PROGRAMA 241N: "INTERMEDIACIÓN LABORAL Y ORIENTACIÓN PROFESIONAL" DE LA CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO 62
2.5.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO 62
2.5.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA 64
2.5.3. PREVISION DE RESULTADOS 72
2.5.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO 74
2.5.5. FORMULACIÓN DE SUGERENCIAS 75
2.6. PROGRAMA 241M: "PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y LA INSERCIÓN LABORAL" DE LA CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO 76
2.6.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO 76
2.6.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA 78
2.6.3. PREVISION DE RESULTADOS 85
2.6.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO 87
2.6.5. FORMULACIÓN DE SUGERENCIAS 88
2.7. PROGRAMA 494N: "SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO" DEL INSTITUTO CÁNTABRO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (ICASST) 89
2.7.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO 89
2.7.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA 91
2.7.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS 105
2.7.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO 109

2.7.5. FORMULACIÓN DE SUGERENCIAS 109
2.8. PROGRAMA 261A: "ACTUACIONES EN MATERIA DE VIVIENDA Y ARQUITECTURA" DE LA CONSEJERÍA DE FOMENTO, VIVIENDA, ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y MEDIO AMBIENTE 111
2.8.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO 111
2.8.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA 112
2.8.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS 114
2.8.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO 115
2.8.5. FORMULACIÓN DE SUGERENCIAS 115
2.9. PROGRAMA 453A: "ACTUACIONES EN MATERIA DE INFRAESTRUCTURA MUNICIPAL" DE LA CONSEJERÍA DE FOMENTO, VIVIENDA, ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y MEDIO AMBIENTE 117
2.9.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO 117
2.9.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA 117
2.9.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS 118
2.9.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO 1200
2.10. PROGRAMA 261N: "PLANEAMIENTO URBANÍSTICO" DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE URBANISMO Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO, DE LA CONSEJERÍA DE FOMENTO, VIVIENDA, ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y MEDIO AMBIENTE 121
2.10.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO 121
2.10.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA 122
2.10.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS 124
2.10.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO 126
2.11. PROGRAMA 456D: "CENTRO DE INVESTIGACIÓN DEL MEDIO AMBIENTE" DE LA CONSEJERÍA DE FOMENTO, VIVIENDA, ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y MEDIO AMBIENTE 127
2.11.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO 127
2.11.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA 128
2.11.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS 129
2.11.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO 130
2.12. PROGRAMA 414B: "PROMOCIÓN DE LA INNOVACIÓN Y FORMACIÓN EN EL SECTOR AGRARIO" DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO RURAL, DE LA CONSEJERÍA DE DESARROLLO RURAL, GANADERÍA, PESCA Y ALIMENTACIÓN 131
2.12.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO 131
2.12.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA 132
2.12.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS 135
2.12.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO 135
2.12.5. FORMULACIÓN DE SUGERENCIAS 136
2.13. PROGRAMA 413B: "OFICINA DE CALIDAD ALIMENTARIA" DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PESCA Y ALIMENTACIÓN DE LA CONSEJERÍA DE DESARROLLO RURAL, GANADERÍA, PESCA Y ALIMENTACIÓN 137
2.13.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO 137
2.13.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA 138
2.13.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS 139
2.13.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO 139
2.13.5. FORMULACIÓN DE SUGERENCIAS 140
2.14. PROGRAMA 141M: "FONDOS EUROPEOS" DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA, FINANCIACIÓN AUTONÓMICA Y FONDOS EUROPEOS 141
2.14.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO 141
2.14.2. DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA 144
2.14.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS 147
2.14.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO 147
2.15. PROGRAMA 931A: "INSTITUTO CÁNTABRO DE ESTADÍSTICA" DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA, FINANCIACIÓN AUTONÓMICA Y FONDOS EUROPEOS 149
2.15.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO 149
2.15.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA 151
2.15.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS 152
2.15.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO 153
2.15.5. FORMULACIÓN DE SUGERENCIAS 153

2.16. PROGRAMA 932A: “APLICACIÓN SISTEMA TRIBUTARIO Y GESTIÓN DE INGRESOS PRESUPUESTARIOS” DE LA AGENCIA CÁNTABRA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA 155
2.16.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO 155
2.16.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA 158
2.16.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS 160
2.16.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO 162
2.16.5. FORMULACIÓN DE SUGERENCIAS 162
2.17. PROGRAMA 232B: “FOMENTO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES” DE INCLUSIÓN SOCIAL, JUVENTUD, FAMILIAS E IGUALDAD 164
2.17.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROGRAMA 164
2.17.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA 167
2.17.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS 174
2.17.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO 176
2.18. PROGRAMA 232D: “FOMENTO DE LA NATALIDAD” DE INCLUSIÓN SOCIAL, JUVENTUD, FAMILIAS E IGUALDAD 177
2.18.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROGRAMA 177
2.18.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA 178
2.18.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS 181
2.18.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO 182
2.19. PROGRAMA 231C: “ATENCIÓN A LA INFANCIA, ADOLESCENCIA Y FAMILIA” DEL ICASS, DE LA CONSEJERÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL, JUVENTUD, FAMILIAS E IGUALDAD 183
2.19.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO 183
2.19.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA 184
2.19.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS 186
2.19.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO 188
2.20. PROGRAMA 231B: “PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL Y ATENCIÓN DE LA DEPENDENCIA” DEL ICASS, DE LA CONSEJERÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL, JUVENTUD, FAMILIAS E IGUALDAD 189
2.20.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROGRAMA 189
2.20.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA 190
2.20.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS 192
2.20.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO 196
2.21. PROGRAMA 336A: “FOMENTO Y APOYO A LAS ACTIVIDADES DEPORTIVAS” DE LA CONSEJERÍA DE CULTURA, TURISMO Y DEPORTE 197
2.21.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO 197
2.21.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA 197
2.21.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS 199
2.21.4. VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO 199
2.22. PROGRAMA 432A: “COORDINACIÓN Y PROMOCIÓN DEL TURISMO” DE LA CONSEJERÍA DE CULTURA, TURISMO Y DEPORTE 202
2.22.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO 202
2.22.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA 203
2.22.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS 205
2.22.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO 206
2.23. PROGRAMA 324A: “FORMACIÓN PROFESIONAL Y EDUCACIÓN PERMANENTE” DE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y UNIVERSIDADES 208
2.23.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO 208
2.23.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA 209
2.23.3. PREVISIÓN DE RESULTADO 215
2.23.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO 221
2.23.5. FORMULACIÓN DE SUGERENCIAS 222
2.24. PROGRAMA 323A: “CALIDAD Y EQUIDAD EDUCATIVA” DE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y UNIVERSIDADES 223
2.24.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO 223
2.24.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA 225
2.24.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS 231

2.24.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO 234
2.24.5. FORMULACIÓN DE SUGERENCIAS 2355
2.25. PROGRAMA 311P: “FARMACIA, HUMANIZACIÓN Y COORDINACIÓN SOCIOSANITARIA” DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE FARMACIA, HUMANIZACIÓN Y COORDINACIÓN SOCIOSANITARIA DE LA CONSEJERÍA DE SALUD. 237
2.25.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO 237
2.25.2. DIAGNOSTICO DE LA SITUACION DE PARTIDA 239
2.25.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS 250
2.25.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO 253
2.25.5. FORMULACIÓN DE SUGERENCIAS 253
2.26. PROGRAMA 312A: “ASISTENCIA SANITARIA”, DEL SERVICIO CÁNTABRO DE SALUD - GERENCIA DE ATENCIÓN PRIMARIA 255
2.26.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO 255
2.26.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA 257
2.26.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS 261
2.26.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO 261
2.26.5. FORMULACIÓN DE SUGERENCIAS 262
3. ANEXO 1: ACTAS DE LA COMISIÓN PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS PRESUPUESTOS 263
3.1. ACTA DEL DÍA 1 DE AGOSTO DE 2025 263
3.2. ACTA DEL DÍA 14 DE OCTUBRE DE 2025 270
4. ANEXO 2: INFORME DE VERIFICACIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE INCLUISIÓN SOCIAL, FAMILIAS E IGUALDAD DEL INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO DEL ANTEPROYECTO DE LA LEY DE PRESUPUESTOS DE CANTABRIA PARA EL AÑO 2026 276

1. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA 2026

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 6.2 de la Orden HAC/12/2024, de 16 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 2025, 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 2025. 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 DGTPPF, con toda la documentación necesaria, en los términos establecidos en el Decreto 8/2021, de 28 de enero, por el que se aprueban el contenido y las directrices procedimentales para la elaboración del informe de impacto de género."

Según lo acordado en la CIPEGPECAN en la reunión celebrada el 1 de agosto de 2025 (Acta en Anexo 1), se decide realizar los informes de evaluación de impacto de género de los programas que ya estaban seleccionados en el presupuesto de 2025, incluyendo asimismo algún otro programa adicional nuevo en 2025.

De esta forma, los programas presupuestarios que han elaborado informe de evaluación de impacto de género en los presupuestos de 2026 son:

- 112M Administración de justicia
- 921S Instituto cántabro de administración pública “Rafael de la Sierra”
- 134N Emergencias
- 461A Innovación, Desarrollo Tecnológico y Emprendimiento Industrial
- 241N Intermediación laboral y orientación profesional
- 241M Promoción del Empleo y la Inserción Laboral
- 494N Seguridad y salud en el trabajo
- 261A Actuaciones en materia de vivienda y arquitectura
- 453A Actuaciones en materia de infraestructura municipal
- 261N Planeamiento Urbanístico
- 456D Centro de investigación del medio ambiente
- 414B Promoción de la innovación y formación en el sector agrario
- 413B Oficina de Calidad Alimentaria
- 141M Asuntos Europeos
- 931A Instituto Cántabro de Estadística
- 932A Aplicación sistema tributario y gestión de ingresos presupuestarios
- 232B Inclusión social, familias e igualdad
- 232D Fomento de la natalidad
- 231C Atención a la infancia, Adolescencia y Familia
- 231B Promoción a la autonomía personal y atención a la dependencia
- 336A Fomento y apoyo a las actividades deportivas
- 432A Coordinación y promoción del turismo
- 324A Formación profesional y Educación Permanente
- 323A Calidad y equidad educativa
- 311P Farmacia, humanización y coordinación sociosanitaria
- 312A Asistencia sanitaria.

Se acuerda que todos los informes deberán ser enviados 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 constan en la documentación interna del expediente para la elaboración del informe de evaluación del impacto de género del Anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para 2026.

El informe final de evaluación de impacto de género del Anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para 2026 tiene como principales características, las siguientes:

- Máxima participación de todos los órganos administrativos del Sector Público Institucional de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

- La dinámica de elaboración mediante adelanto de las fechas de su cumplimentación para facilitar el trabajo de todos los órganos intervinientes está plenamente asentada.

- Todas las Consejerías y Organismos Autónomos han elaborado informe de varios programas presupuestarios, lo cual significa que toda la organización se encuentra implicada en la perspectiva de género de los Presupuestos Generales.

- Destacar que todas las Consejerías elaboran informe de más de un programa presupuestario.

- Por primera vez se van a incluir, en los informes de impacto de género, indicadores para la evaluación del impacto de género del presupuesto con la intención de hacer seguimiento en los ejercicios siguientes e incrementar el número de programas con indicadores, dando respuesta a una de las cuestiones a mejorar que ha puesto de manifiesto el Tribunal de Cuentas en el informe que se está elaborando sobre la perspectiva de género en los presupuestos de las Comunidades Autónomas.

En definitiva, la perspectiva de género de los Presupuestos Generales de Cantabria ha venido para quedarse definitivamente y se demostrará en ejercicios siguientes incidiendo en dar importancia a la visión de género en los Presupuestos Generales.

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

2.1. PROGRAMA 112M: "ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA Y VÍCTIMAS DEL TERRORISMO" DE LA CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, JUSTICIA, SEGURIDAD Y SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA.

2.1.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROGRAMA

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, 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 y funcionario del Gobierno de Cantabria 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 y otros medios adecuados de solución controversias (MASC).

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

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

02.09.112M.1 GASTOS DE PERSONAL

02.09.112M.480 MEDIACIÓN INTRAJUDICIAL

02.09.112M.481 COLEGIO DE LA ABOGACÍA DE CANTABRIA. SERVICIO DE ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA.

02.09.112M.482 COLEGIO DE PROCURADORES DE CANTABRIA. SERVICIO DE ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA.

El importe de dicho programa, según los Presupuestos aprobados para el 2025, alcanza los 47.150.292 euros y con las partidas presupuestarias seleccionadas se analiza un gasto de 39.254.763 lo que representa un 83,25% del importe total del programa, previéndose para el 2026 un % similar o incluso superior.

PARTIDAS PRESUPUESTARIAS SELECCIONADAS PRESUPUESTO 2024	IMPORTE
02.09.112M.1 GASTOS DE PERSONAL	35.964.763
02.09.112M.481 INDEMNIZACIÓN ABOGADOS DE OFICIO	2.950.000
02.09.112M.482 INDEMNIZACIÓN PROCURADORES DE OFICIO	320.000
02.09.112M.480 MEDIACIÓN INTRAJUDICIAL	20.000
TOTAL PRESUPUESTO ANALIZADO	39.254.763

Los programas catalogados con un impacto positivo de género pueden tener un alto poder de transformación en el ámbito de la igualdad de género, contribuyendo a la modificación de situaciones de partida que impliquen desigualdades y fomentando su transición hacia otros esquemas más igualitarios.

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 SITUCIÓN DE PARTIDA

En el año 2024 el presupuesto de la Dirección General de Justicia y Víctimas del Terrorismo, en su Programa 112M “ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA” ascendió a 47.150.292 euros, correspondiendo al capítulo 1 “GASTOS DE PERSONAL” un total de 35.964.763 euros, lo que supone un 76,27 % del mismo, porcentaje similar al presupuesto del ejercicio 2024.

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 forman partes los responsables de la Oficina de Justicia en el Municipio, así como 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 2024, que nos permiten hacer un análisis en cómputo anual, reflejan que la totalidad del personal funcionario en la Comunidad Autónoma de Cantabria que ejerce su labor al servicio de la Administración de Justicia asciende a 731 efectivos: 565 mujeres y 166 hombres, siendo que las mujeres representan el 77,29 % 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:

[(Mujeres – Hombres) / (Mujeres + 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).

En conjunto, en 2024 el personal no judicial mantiene la feminización de su composición (IPRHM=1,54)

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, en relación a los cuerpos generales, el resultado es el siguiente:

TOTAL DE PERSONAL NO JUDICIAL CUERPOS GENERALES AL CIERRE DEL EJERCICIO 2024				
CUERPOS GENERALES	MUJERES	%	HOMBRES	%
Gestión	144	74,61	49	25,39

TOTAL DE PERSONAL NO JUDICIAL CUERPOS GENERALES AL CIERRE DEL EJERCICIO 2024					
CUERPOS GENERALES	MUJERES	%	HOMBRES	%	
Tramitación Procesal y Administrativa	280	80,92	66	19,08	
Auxilio Judicial	129	73,29	47	26,71	
TOTAL	***553***		***162***		***715***

En 2024 el personal no judicial perteneciente a los cuerpos generales mantiene la misma feminización de su composición (IPRHM=1,54).

También es relevante la tasa de temporalidad, que en el año 2024 ha aumentado respecto al ejercicio anterior, siendo a 31 de diciembre de 2024 la proporción de los puestos interinos y de refuerzo del 23,66 % sobre el total de efectivos, frente al 22,40 % del ejercicio anterior. El número de personal femenino "interino" es de 134 efectivos, mientras que el cómputo de personal masculino "interino" asciende a 36, manteniéndose una proporción semejante a la que se observa entre el personal titular.

PERSONAL INTERINO			
CUERPOS GENERALES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
Gestión	14	12	2
Tramitación Procesal y Administrativa	78	62	16
Auxilio Judicial	78	60	18
TOTAL	**170**	**134**	**36**

Este análisis nos lleva a concluir que el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres en 2024 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 se refleja en el siguiente cuadro.

TOTAL DE PERSONAL NO JUDICIALCUERPOS ESPECIALES AL CIERRE DEL EJERCICIO 2024					
CUERPOS ESPECIALES	MUJERES	%	HOMBRES	%	
Médicos Forenses	12	75	4	25	
TOTAL	***12***		***4***		***16***

De los datos resulta que las mujeres representan el 75 % del colectivo, (IPRHM=1,50) siendo los puestos de responsabilidad en más del 80 % de los casos ocupados por mujeres.

En cuanto al personal interino, los datos son los siguientes.

PERSONAL INTERINO			
CUERPOS ESPECIALES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
Médicos Forenses	3	1	2
TOTAL	**3**	**1**	**2**

En este caso, el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres en el cuerpo de Médicos Forenses 2024 es en cuanto al personal interino (IPRHM=0,66) que refleja una mayor presencia de hombres, rompiendo así la homogeneidad en el resto de campos observados, si bien debe destacarse el escaso número de Médicos Forenses interinos, lo que hace a estos datos poco representativos en comparación con el resto.

De los datos expuestos, por tanto, 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 2024 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.

En el concreto ámbito de la Administración de Justicia, la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, regula el régimen retributivo de los funcionarios de los cuerpos al servicio de la Administración de Justicia en los artículos 515 a 519.

Analizados los diferentes tramos de edad en relación con el sexo de los funcionarios, se observa que, en todos ellos existe mayor número de mujeres que de hombres, incluidos aquellos en el tramo entre 50 años y la edad de jubilación. Por lo que no se aprecia la existencia de 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	4	3	7
Permiso por lactancia	7	1	8
Enfermedad de familiar	4	0	4
Licencias por asuntos propios	2	0	2
Permiso parental art 49 TRLEBEP	2	0	2

TIPO DE PERMISO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Excedencia por cuidado hijos y otros familiares	4	0	2
Flexibilidad horaria	2	0	2

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, si bien se observa cierta reducción de la brecha en materia de permiso por nacimiento.

En referencia a los datos desagregados por sexo en función de la edad jubilación del personal objeto de análisis, en el año 2024 se jubilaron 16 mujeres y 3 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, 16 varones frente a 23 mujeres.

Tras el fin de la crisis sanitaria originada por la COVID-19 y la falta de regulación específica sobre la materia, quedó 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, presta 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, una vez sea regulado 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.
- 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 SITUCIÓN 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.

La población por partido judicial desagregada por sexo se refleja en el siguiente cuadro.

POBLACIÓN POR PARTIDO JUDICIAL A 1 DE ENERO DE 2024

PARTIDO JUDICIAL	Ambos Sexos	Varones	Mujeres
CASTRO-URDIALES	36192	17948	18244
LAREDO	36344	18075	18269
MEDIO CUDEYO	51826	26046	25780
REINOSA	17481	8791	8690
SAN VICENTE DE LA BARQUERA	20537	10583	9954
SANTANDER	267558	126001	141557
SANTOÑA	37823	18936	18887
TORRELAVEGA	123802	60208	63594
TOTALES	591563	286588	304975

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 determinados beneficiarios como son 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.

- La asistencia jurídica gratuita y especializada que se presta a través del turno especial en violencia de género
- 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 esta Comunidad Autónoma, recogiendo para ello los datos de la Memoria Judicial 2024 del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria.

Los órganos judiciales de Cantabria registraron en 2024 un total de 2.459 denuncias por violencia de género, lo que representa un descenso del 1,3 por ciento respecto a 2023 (2.492) y supone casi siete denuncias al día.

Del total de estas denuncias, el 58,9 por ciento fueron presentadas por la propia víctima; el 18,1 por ciento llego al órgano judicial a través de servicios asistenciales o terceros en general; el 15,7 por ciento por intervención policial; el 5,8 por ciento por un parte de lesiones remitido al juzgado, y el 1.5 por ciento a través de familiares.

En las mismas, figuran como víctimas 2.033 mujeres, un 12,6 por ciento menos que en el pasado año (2.327). Además, aparecen 4 menores tutelados víctima de violencia de género, frente a 8 del año anterior.

La media nacional diaria de denuncias por violencia de género en 2024 fue de 544, un 0,09% menos que el año anterior

El número de denuncias registradas fue de 199.094 y el de víctimas de 183.908, un 4,96 por ciento menos que en 2023. Los órganos judiciales acordaron siete de cada diez peticiones de orden de protección: el 67,48 % de las 49.268 que les fueron solicitadas. Los casos en los que la víctima se acogió a la dispensa del deber de declarar disminuyeron un 4,47 %, si bien la media de las que tomaron esa decisión volvió a ser de 10 por cada cien mujeres víctimas

La tasa de mujeres víctimas por cada 10.000 mujeres se sitúa en Cantabria en 66,8 (inferior a la media nacional que es del 74,2) cinco puntos más bajan que en 2023.

Por encima de la media nacional se situaron Baleares, con una ratio de 118,7 por cada 10.000 mujeres; Navarra, con 102,5; Canarias, con 95,1; Comunidad Valenciana, con 94,9; Murcia, con 92; Andalucía, con 82,6; y Madrid, con 78. Las tasas más bajas se contabilizaron en Cantabria, con 66,8; Aragón, con 64,2; Asturias, con 61,5; Cataluña, con 60,9; Castilla-La Mancha, con 60,8; País Vasco, con 56,4; Extremadura, con 55,5; La Rioja, 52,4; Galicia, con 51,6; y Castilla y León, con 46,8.

Al analizar la relación que existía entre denunciante y victima en el momento de producirse la supuesta agresión, en casi la mitad de los casos se trataba de una relación afectiva rota, en un 22 por ciento de las ocasiones la relación afectiva se mantenía, en un 14,00 por ciento eran matrimonio y en otro 14,00 por ciento eran ex cónyuges.

Un año más debe destacarse que un total de 218 mujeres decidieron no declarar cuando comparecieron ante los juzgados de violencia sobre la mujer en Cantabria, lo que supone que el 10,72 por ciento de todas las mujeres que figuran como víctimas tomaron esta decisión, lo que supone un -39,1 por ciento respecto al año anterior. En el caso del conjunto del país, tomaron esta decisión el 10 por ciento de todas las que aparecen como víctimas en las denuncias.

Por otro lado, los jueces y juezas de violencia sobre la mujer de Canta¬bria acordaron durante año 2024, 277 órdenes de protección de las 464 que les fueron solicitadas, es decir, el 59,6 por ciento de las pedidas. A nivel nacional, el porcentaje de órdenes de protección adoptadas respecto a las incoadas fue del 66,1 por ciento.

Y los titulares de los juzgados de instrucción en funciones de guardia -que atienden casos de violencia de genero por las tardes y fines de semana, cuando los juzgados especializados no tienen audiencia- acordaron 83 órdenes de protección de las 108 solicitadas, el 77 por ciento.

Tales órdenes y medidas de protección y seguridad se tradujeron en 786 medidas judiciales encaminadas a la protección de las víctimas, tanto mujeres como menores. De ellas, 671 eran medidas de carácter penal y 115, de naturaleza civil.

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA	2023	2024	Evolución
DENUNCIAS RECIBIDAS - TOTAL	2.492	2.459	-1,3%
VÍCTIMAS	2.327	2.033	-12,6%
RENUNCIAS (La víctima se acoge a la dispensa a la obligación de declarar como testigo)	358	218	-39,1%
Víctimas de Violencia de Género cada 10.000 Mujeres	76,7%	66,8%	-13,0%

Por lo que se refiere al enjuiciamiento, a lo largo del año 2024 fueron juzgados en Cantabria un total de 769 hombres por violencia de género, de las que 603 obtuvieron sentencia condenatoria (el 78,4 por ciento). Por tipo de órgano judicial, los de violencia sobre la mujer, que son los que se encargan de instruir todas las causas y celebrar juicio por delitos leves, enjuiciaron a 351 hombres y condenaron a 328 (el 91,9 por ciento). Mientras que en el Juzgado de lo Penal n.° 5 de Santander, el encargado de enjuiciar delitos menos graves de violencia machista, fueron enjuiciados 418 hombres, de los que 275 resultaron condenados (68,8 por ciento)

En cuanto a la tipología delictiva de la que conocen los órganos especializados, a lo largo del pasado año, lo juzgado de violencia sobre la mujer recibieron 2.740 asuntos penales. De ellos 835 apenas requirieron instrucción y se llevaron por juicio rápido, 85 fueron delitos leves e ingresaron 5 sumarios y 2 jurados. El resto de los asuntos se llevaron por diligencias previas o procedimiento abreviado-los procedimientos de instrucción más habituales.

Además, las denuncias presentadas ante los juzgados de violencia de género dieron lugar a la apertura de 198 procedimientos civiles, entre los que destacan 72 divorcios, 70 sobre la adopción de medidas de guarda y custodia de hijos de parejas no casadas, 44 sobre modificación de medidas acordadas en sentencia, 2 separaciones y 6 sobre liquidación del régimen económico matrimonial.

Resumen de tendencias: Tanto el número de denuncias como el de víctimas en Cantabria desciende respecto al año 2023 al igual que el número de mujeres que renuncian al derecho a declarar durante el procedimiento judicial. La tasa de mujeres víctimas por cada 10.000 resulta inferior en 7,4 puntos respecto a la media nacional.

ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA

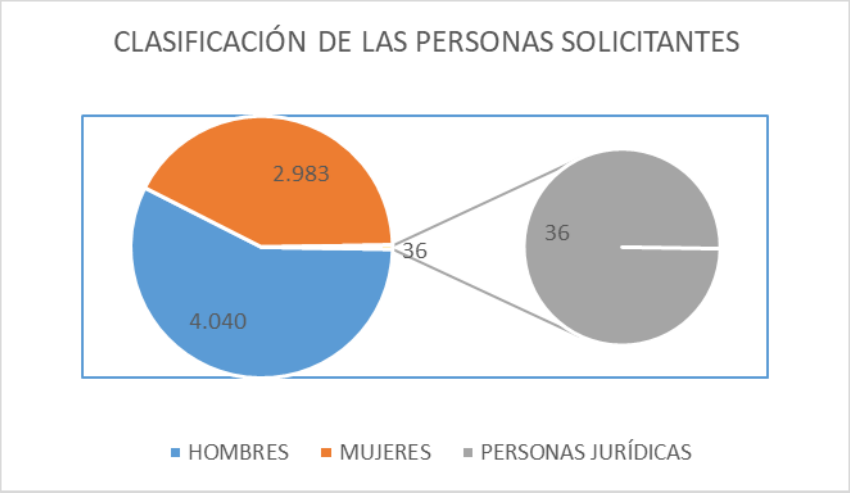
Como se ha expuesto con anterioridad, el derecho a la asistencia jurídica gratuita garantiza el acceso a la justicia en los supuestos de insuficiencia de recursos para litigar y dentro de su regulación tienen un trato especial las víctimas de violencia de género.

Con carácter general, en el ámbito del derecho a la asistencia jurídica gratuita se puede hacer un análisis por un lado de las personas beneficiarias de este servicio.

Respecto de las personas receptoras de los servicios públicos de asistencia jurídica gratuita en el ejercicio 2024, se tramitaron un total de 7.059 expedientes de asistencia jurídica gratuita, lo que supone un incremento del 13,14 % en relación con el año anterior.

Si analizamos las personas solicitantes, encontramos que 2.983 son mujeres, representando un 42,26%, y 4.040 son hombres, representando un 57,27% y 36 son personas jurídicas, ya sean Asociaciones o Fundaciones.

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



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

Se aprecia que el tanto por cierto de hombres solicitantes es más de un 15% 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 los profesionales que prestan los servicios de asistencia jurídica, el "XIX Informe del Observatorio de Justicia Gratuita" referido al 2024, elaborado por el Consejo de la Abogacía Española y Welters Kluver, 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 la guardia al detenido y al turno especial para la violencia de género.

PROFESIONALES DE LA ABOGACÍA ADSCRITOS AL TURNO DE OFICIO						ASISTENCIA AL DETENIDO				
TOTAL CENSO 2024	ABOGADOS /AS	HOMBRES	%	MUJERES	%	ABOGADOS/ AS	HOMBRES	%	MUJERES	%
1.186	502	232	46	270	54	391	176	45	215	55

PROFESIONALES DE LA ABOGACIA ADSCRITOS TURNO VIOLENCIA DE GÉNERO					
TOTAL CENSO 2024	ABOGADOS/AS	HOMBRES	%	MUJERES	%
1186	165	60	36	105	64

Por lo que se refiere a los datos del Colegio de Procuradores, hay 154 profesionales colegiados en Cantabria, de los cuales 113 son mujeres, representando un 73,37 %.

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 grado de Derecho y el master para el ejercicio de la profesión.

Por lo que se refiere a atención especializada a las víctimas, el actual contenido del artículo 2.h de la Ley 1/1996, de 10 de enero de asistencia jurídica gratuita, modificado por la disposición final 10.1 de la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia , ha venido a ampliar el ámbito subjetivo incluyendo no solo a las víctimas de violencia de género sino también a las mujeres y menores de edad que sean víctimas de los delitos contra la libertad sexual. En todos estos casos se reconocerá el derecho a la asistencia jurídica gratuita con independencia de los recursos para litigar.

Ahora bien, este último inciso, de conformidad con la Disposición final trigésima octava, entrará en vigor el 3 de octubre del 2025, por lo que a fecha de este informe no pueden ofrecerse datos del mismo.

"h) 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 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 sexual y en los delitos de trata de seres humanos. También se reconoce este derecho, con independencia de la existencia de recursos para litigar, a las mujeres y personas menores de edad que sean víctimas de los delitos contra la libertad sexual previstos en el título VIII del libro II del Código Penal, los delitos de mutilación genital femenina, matrimonio forzado y acoso con connotación sexual.

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 querella, o se inicie un procedimiento penal, por alguno de los delitos a que se refiere esta letra, y se mantendrá mientras permanezca en vigor el procedimiento penal o cuando, tras su finalización, se hubiere dictado sentencia condenatoria. El beneficio de justifica 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 los delitos a que se refiere esta letra y, en especial, en los de violencia de género, deberá ser el mismo abogado el que asista a aquella, siempre que con ello se garantice debidamente su derecho de defensa.

En el año 2024 entraron en la Comisión de Asistencia Jurídica Gratuita, órgano competente para resolver estas solicitudes, un total de 1.138 expedientes vinculados a la violencia de género correspondientes tanto a víctimas, y/o presuntos agresores.

Si hacemos el análisis por jurisdicciones de los expedientes tramitados:

civiles	***105***	***9,23%***
penales	**1.033**	**99,77%**

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

	Nº	%
total expedientes	1138	100
estimados	1008	88,58
denegados	130	11,42

Además de lo expuesto con anterioridad, de conformidad con el artículo 34 del Real Decreto 141/2021 de 9 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento 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.

En el año 2024, la prestación del servicio de guardia de violencia de género tuvo un importe de 89.382 euros frente a los 115.228,53 euros del año 2023, pero esa disminución se debe a que solo se abonaron los tres primeros trimestres al cambiar el sistema de abono de esta subvención. El número de asistencias del 2024 fue similar al 2023.

Resulta destacable el hecho de que con fecha 25 de noviembre de 2024 se publica en el BOC la Orden PRE/149/2024, de 19 de noviembre, por la que se modifica el Anexo II del Decreto 26/2023, de 27 de abril, de asistencia jurídica gratuita de la Comunidad Autónoma de Cantabria. EL objeto de esta Orden es actualizar las bases económicas de compensación los trabajos realizados tanto de los profesionales de la Abogacía como de la Procura en la prestación del servicio de asistencia jurídica gratuita. De conformidad con la Disposición Transitoria Única, dichas bases económicas serán de aplicación a las actuaciones realizadas por estos desde el 1 de enero de 2024, luego tiene efectos retroactivos. Las nuevas compensaciones se recogen en la siguiente tabla.

ASESORAMIENTO Y ASISTENCIA INMEDIATA A LA MUJER VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO y otros colectivos recogidos en este Decreto	**2024**	**2023**	**% subida**
Por disponibilidad cuando no haya sido requerida la asistencia durante el servicio de guardia de 24 horas	110	86	27,91
Por disponibilidad y asesoramiento previo prestado sin que la víctima haya requerido otra actuación.	110	86	27,91
Por disponibilidad, asistencia a víctimas y formulación de la denuncia o solicitud de orden de protección.	200	147	36,05
Vía previa administrativa o conciliación previa en materia de laboral	115	90	27,78

OFICINA DE ATENCION A LAS VICTIMAS DE DELITOS – OAV

Las Oficinas de Asistencia a las Víctimas del Delito se constituyen como un servicio de atención a las necesidades de la víctima público y gratuito creado por la Ley 35/1995 de 11 de diciembre, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual, y posteriormente regulado por la Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito y, especialmente, por 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 del Delito.

Actualmente existe una Oficina de Asistencia a las Víctimas del Delito en la Comunidad Autónoma de Cantabria dependiente del Decanato de los Juzgados de Santander, que garantiza el cumplimiento de los derechos de las Víctimas del Delito, ubicada en el Complejo judicial 'Las Salesas' en Santander.

Los objetivos de esta oficina son la asistencia integral, coordinada y especializada a las víctimas como consecuencia del delito, dar respuesta a las necesidades específicas en el ámbito jurídico, psicológico y social, así como la derivación a los recursos de cuya asistencia precisen.

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

Por lo que se refiere al 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.

El nuevo Decreto de justicia gratuita de la Comunidad Autónoma de Cántabra, 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. Consta resolución de la Consejera Presidencia, Interior, Justicia y Acción Exterior, de 23 de junio de 2023, autorizando la creación del servicio de orientación jurídica especializada para la atención a las víctimas, que se prestará en la Oficina de Atención a la Víctimas del Delito sita en el Complejo judicial 'Las Salesas' en Santander. Dicho servicio resulta actualmente financiado por los Fondos del Pacto Estado sobre la Violencia de Género, a solicitud de esta Dirección.

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 cómputo total de atenciones realizadas por el equipo de la OAVD en el año 2024 fue de 224, el año anterior fue de 195 personas manteniéndose estables los porcentajes de hombre y mujeres.

MUJERES	**205 (95%)**
HOMBRES	**19 (5%)**

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. Según memoria del año 2024 de dicho servicio, las derivaciones al mismo provienen de los siguientes órganos o entidades:

- JVSM Nº 1 STDER: 114
- JUZGADOS DE GUARDIA STDER: 5
- JUZGADO de Primera Instancia e Instrucción y otros juzgados: 5
- Fiscalía: 2

- Colegio de la Abogacía de Cantabria: 1
- FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD y UNIDADES ESPECIALIZADAS (UFAM, OPROVIC, EMUME, SAF): 16
- SERVICIOS SANITARIOS- SC SALUD: 5
- 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 :2
- ASOCIACIONES: 1
- SERVICIOS AT. TELEFÓNICA O16, 012 AT. CIUDADANA: 5
- PROSPECCIÓN:26
- Iniciativa propia o recomendación de familiares/amigos: 18

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 Inclusión Social, Familias e Igualdad) 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 respecta a la información y asesoramiento jurídico, que resulta financiado por el Pacto contra la Violencia de Género, según los datos proporcionados por el Ilustre Colegio de la Abogacía, en el año 2024 se han realizado un total de 98 consultas.

CONSULTA	Presencial	74
	Telefónica	24
	Escrita	0

CONSULTAS	Nº
RELATIVAS A VIOLENCIA DE GÉNERO	33
POR MEDIDAS CIVILES	13
RELATIVAS A VIOLENCIA FAMILIAR	15
AMENAZAS Y COACCIONES	6
AGRESIONES SEXUALES	3
ACOSO ESCOLAR	2
AYUDAS ECONÓMICAS	2
INFORMACIÓN SOBRE SOLICITUD ABOGADO DE OFICIO Y OTROS	24

En todos los casos, la atención jurídica ofrecida ha sido general, dado que la orientación y asistencia jurídica del caso concreto corresponde a quien ha asumido la asistencia letrada.

Se ha indicar que al igual que otras tarifas vinculadas a la justifica gratuita, este servicio se venía compensando con 79 euros/día, pero ha pasado en el año 2024 a compensarse con 125 euros/día, lo que supone un incremento de 58,22%. Este servicio supone un importe anual de 29.750 euros, 238 días (de L-V sin el mes de agosto) *125 euros.

Según el número de consultas realizadas, el importe por consulta ascendería 303 euros, luego de cara al futuro se propone reestructurar el servicio para hacerlo más eficiente.

Por lo que se refiere a la atención psicológica, el cómputo total anual a lo largo de este 2024 de personas que han recibido asistencia psicológica en esa oficina fue de 219 personas, manteniéndose o habiéndose retomado la atención de 27 personas que iniciaron su intervención en el año 2023.

La mayoría de las personas víctimas asistidas en la OAVD han nacido en España (68%). Del total de personas víctimas de delitos nacidas fuera de España, un alto porcentaje son de origen latino (26%).

La OAVD es un servicio que “engloba la atención a víctimas de cualquier delito” Se parte de un concepto amplio de víctima, por cualquier delito y cualquiera que sea la naturaleza del perjuicio físico, moral o material que se le haya irrogado.

De los tipos de victimización sufridos por las personas que acudieron por primera vez a la OAVD en 2024, los casos de violencia de género han sido el motivo principal y representa el 60% de las personas atendidas, en parte debido a la estrecha colaboración con el Juzgado de Violencia sobre la Mujer nº 1 de Santander.

La violencia contra las mujeres es la consecuencia más extendida de la discriminación de género, y se manifiesta de formas muy diferentes, aunque el maltrato en el ámbito de la pareja es el más conocido, con conductas que causan un gran daño tanto psicológico como físico. Al analizar la relación existente entre denunciado y víctima en el momento de los hechos denunciados, en el 40%

de las ocasiones eran pareja, siendo en un 60% de las situaciones expareja en el momento de la consulta.

En segundo lugar, están los delitos contra la libertad e indemnidad sexual tipificados en el Título VIII, del Libro II del Código Penal, dándose un aumento notable con respecto del año anterior, debido al protocolo para la asistencia y acompañamiento a las víctimas del delito de especial vulnerabilidad. Se asistió a un total de 52 personas víctimas de este tipo de delito en 2024 (17%), siendo 45 correspondientes a este programa.

Este tipo de delitos afecta en mayor medida a las mujeres entre los 18-30 años.

Principalmente es el Juzgado de Instrucción de Guardia y la Audiencia Provincial quienes realizan la derivación.

Otros órganos que derivan han sido: El Juzgado de violencia sobre la mujer, Policía Local o por iniciativa propia al conocer este servicio.

La violencia doméstica, representando el 13 % del tipo de delitos atendidos, entre los que se encuentran casos de violencia filio-parental y abuso de ancianos. Las personas víctimas de este tipo de delito se encuentran en la franja entre 45-50 años, seguida de los mayores de 71 años. Destaca especialmente la violencia filio materna (por parte de la hija /hijo con trastorno mental y/o adicciones hacia la madre).

No obstante, también acudieron víctimas de otro tipo de delitos (injurias, agresiones, acoso laboral, acoso escolar, estafa...etc.) y otros asuntos que, sin ser tipificados como delito, fue preciso encauzar a esas personas en una situación adversa (civil, relacional, de convivencia, salud mental, etc.).

DELITOS	**Nº víctimas total**
Violencia de género	170
Violencia doméstica	32
Contra la libertad sexual	51

FORTALEZAS DE LOS SERVICIOS LOGRADAS:

- Se ha 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.

- Se han mejorado las retribuciones de profesionales de la Abogacía y Procura en el año 2024 como se ha expuesto a lo largo de este informe.

- Mejora de las instalaciones y equipamiento de las OAVD y la 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, aunque se analizará la posibilidad de reestructurar el mismo dado los datos proporcionados.

- Vinculada a estas políticas de protección a la víctima se considera una fortaleza haber instalado dos Salas Gesell, una en el partido judicial de Santander y otra en el de Torrelavega, cuyo objetivo es disminuir el impacto emocional que le genera a una víctima prestar testimonio ante un estrado tradicional, en presencia de jueces, fiscales, defensores, etc. De esta forma, se garantiza el derecho a ser oído de las personas que hayan sido víctimas y/o testigos de violencias, sin ser revictimizados.

PREVISIÓN DE RESULTADOS

Con el diagnóstico de la situación actual se prevé que se mantenga la demanda de esos servicios, especialmente el vinculado a las víctimas de violencia de género. Ahora bien, la ampliación del derecho a la asistencia jurídica gratuita con independencia de los recursos a las víctimas de violencia sexual, puede determinar que se haga necesario un nuevo aumento de los profesionales dispuestos para la guardia.

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 permita el conocimiento de las competencias del servicio de Asistencia a Víctimas del Delito en general, así como su modo de actuación, extensible a las personas víctimas/perjudicadas de todo tipo de delitos y no únicamente de violencia de género.

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.

"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"

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 **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.

SUGERENCIAS.

Personal de la OAV considera que el trabajo social es una disciplina profesional que reúne funciones y competencias necesarias para formar parte de estas Oficinas.

2.1.4. ANÁLISIS DE LA PARTIDA PRESUPUESTARIA RELACIONADA CON LA FINANCIACIÓN DEL IMPULSO A LA MEDIACIÓN INTRAJUDICIAL

Partida presupuestaria: **02.09.112M.480 MEDIACIÓN INTRAJUDICIAL**

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA

Los medios adecuados de resolución de controversias (MASC) contribuyen a garantizar el derecho de acceso a la Justicia y a la promoción de la libertad e igualdad. Entre ellos destaca la Mediación ya que conlleva una comunicación abierta y constructiva entre las partes al estar basada en la libertad y en el derecho de disponer, reforzando la idea del "acceso a la Justicia integral" como un derecho de todas las personas, sin discriminación de género.

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. Ese impulso se

materializa en año 2017 implementando un proyecto para el desarrollo de la Mediación Intrajudicial en materia Familiar y Civil, en colaboración con los órganos judiciales 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 2026 incorpora un gasto por idéntico importe con el objetivo de consolidar dicho servicio.

A todo ello se debe añadir que con fecha de 3 de enero de 2025 se publica la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia. Entre sus finalidades se encuentra la de recuperar la capacidad negociadora entre las partes, y con este fin potencia la implantación y fomento de la mediación y otros medios adecuados de solución de controversias(MASC).

Para conseguir dicho objetivo incorpora modificaciones en distintas leyes procesales. Así conforme a la D.T. 9.ª de dicha norma, en los procedimientos judiciales en curso a la entrada en vigor de la misma, las partes de común acuerdo se podrán someter a cualquier medio adecuado de solución de controversias conforme a la Ley de Enjuiciamiento Civil. Y se regula expresamente la derivación intrajudicial a mediación o a otros medios adecuado de solución de controversias en cualquier procedimiento y en cualquier momento del mismo, sea primera instancia, apelación o ejecución.

En conclusión, la nueva regulación impulsa el desarrollo de cuantas labores sean necesarias para la implantación y utilización de estos métodos en el servicio público de Justicia, promoviendo la adecuada utilización de los MASC, proporcionando a la ciudadanía y profesionales la información y prestando a los órganos judiciales el apoyo necesario a la derivación judicial.

La perspectiva de género en la mediación puede revelar cómo las estructuras sociales y las desigualdades de poder afectan las relaciones personales y profesionales. Esto permite a las personas mediadoras abordar no solo los problemas superficiales, sino también las causas subyacentes de los conflictos.

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 MEDACIÓN INTRAJUDICIAL

PERSONAS PERCEPTORAS 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
2023	127	128	8
2024	200	203	4
2025*	125	120	1
TOTALES	1.561	1.569	119

*** Datos del 2025: del 01/01/2025 al 31/07/2025**

En la comparativa de género, en cuanto al número de personas usuarias del servicio, desde el inicio de su actividad se observa que está muy equiparado debido al tipo de conflicto que se trabaja (principalmente mediación familiar). 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 MEDIACIÓN INTRAJUDICIAL EN LA APORTACIÓN DE PERSONAS MEDIADORAS		
ENTIDAD	**VARONES**	**MUJERES**
COLEGIO DE LA ABOGACÍA	0	20
COLEGIO DE PROCURADORES	1	18
ASOCIACIÓN DE MEDIACIÓN DE CANTABRIA	3	6
ASOCIACIÓN DE DERECHO COLABORATIVO	5	6
TOTALES	**9**	**50**

En el desarrollo del proyecto intervienen 59 personas mediadoras, de las cuales 50 son mujeres y 9 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 85% del total.

La designación de hombres o mujeres para conducir los procedimientos de mediación, es aleatoria. Los porcentajes de designaciones a mujeres son muy superiores porque los profesionales inscritos para mediar son mayoritariamente mujeres. Lo que puede traslucir una mayor inclinación de las mujeres para resolver conflictos.

La perspectiva de género en estos procesos es fundamental para garantizar la equidad y la justicia en la resolución de conflictos. Al considerar cómo las diferencias de género afectan las interacciones y percepciones, la persona mediadora puede abordar mejor las dinámicas de poder y los prejuicios que a menudo están presentes en las disputas. Esta perspectiva ayuda a identificar y desafiar las normas y estereotipos de género que pueden influir en el comportamiento y las expectativas de las partes involucradas. Al hacerlo, se promueve un entorno más inclusivo y se reconoce la diversidad de experiencias y necesidades.

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.

Para conseguir la igualdad de género, se tiene en cuenta variables tales como utilizar un lenguaje igualitario, no utilizar estereotipos de género y trabajar con el nuevo concepto de familia. 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. La co-mediación es otra técnica efectiva, especialmente cuando se conforma por mediadores y mediadoras de géneros diferentes, lo que puede ayudar a equilibrar las dinámicas de poder y asegurar que las partes se sientan representadas. Esta diversidad en la Mediación refleja una gama más amplia de perspectivas y promueve un ambiente de igualdad y respeto.

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 2026 se prevé un incremento de participación tanto de personas usuarias de la Mediación Intrajudicial, así como los profesionales que colaboradores. 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:

- Una mayor coordinación y colaboración institucional con el orden jurisdiccional como elemento clave para que la igualdad se aborde transversalmente en todos los niveles y áreas.
- Conocer el alcance de las medidas realizadas, el número de hombres y mujeres beneficiarias de las acciones desarrolladas.
- Tratamiento equilibrado de ambos sexos, garantizando la presencia real, efectiva y paritaria de la mujer.
- 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.
- Potenciar la Mediación familiar y la corresponsabilidad de los progenitores en los supuestos de conflictividad familiar.
- Fomentar la formación y divulgación de la mediación como medio adecuado de solución de controversias 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 trasversal el componente de igualdad de género. Para su medición se establecen los siguientes indicadores de resultado:

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

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 Mediación Intrajudicial en nuestra comunidad autónoma y otros medios adecuados de solución de controversias.

   - Incorporar la variante de género en la información detallada e información básica relativa al tratamiento de datos personales en cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016) y de la Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos, procediendo a su actualización.

   - Reiterar 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 y otros medios adecuados de solución de controversias.

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

VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS PARTIDAS DEL PROGRAMA ANALIZADAS

El presente informe contempla un análisis pormenorizado de las diferentes partidas de las partidas presupuestarias del programa descrito “112M ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA” en las que se ha identificado un impacto para la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Las partidas presupuestarias analizadas corresponden a objetivos y actividades tan diferentes que resulta complejo dar una valoración global y única del programa presupuestario.

Ahora bien, si conforme a lo dispuesto en el Decreto 8/2021, de 28 de enero, por el que se aprueban el contenido y las directrices de la elaboración del informe de impacto de género, procede la emisión de una **evaluación global** sobre dicho programa, y ello en relación con su contribución a la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres y el cumplimiento de las políticas de igualdad de oportunidades, se considera que el impacto del programa presupuestario en la igualdad de género es **positivo en grado positivo**.

2.2. PROGRAMA 921S: "INSTITUTO CÁNTABRO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA "RAFAEL DE LA SIERRA" - ICAP" DE LA CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, JUSTICIA, SEGURIDAD Y SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA.

2.2.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO

Denominación del proyecto: "921S INSTITUTO CÁNTABRO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA "RAFAEL DE LA SIERRA" – ICAP".

Dirección general que lo promueve: Dirección General del ICAP.

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

- Ley de Cantabria 7/2022, de 3 de noviembre, de creación del Instituto Cántabro de Administración Pública Rafael de la Sierra.
- Decreto 37/2023, de 26 de mayo, por el que se aprueban los Estatutos.
- Del ICAP; Plan de Actuación del ICAP, 2024 – 2027; Bases Reguladoras de los respectivos planes de formación.

Exposición de los objetivos generales del proyecto:

- OBJETIVO 1.- Planificación y ejecución de los Planes anuales de formación para el empleo y formación propia para el personal del Gobierno de Cantabria y PTGAS de la Universidad de Cantabria.
- OBJETIVO 2.- Planificación y ejecución del Plan anual de formación para el empleo para el personal de las Administraciones Locales de Cantabria.
- OBJETIVO 3.- Ejecución del Plan anual de formación de seguridad ciudadana del Gobierno de Cantabria en materia de Policía Local elaborado por la Dirección General de Seguridad Ciudadana y Protección Civil.
- OBJETIVO 4.-. Ejecución del Plan anual de formación de seguridad ciudadana del Gobierno de Cantabria en materia de Protección Civil y Emergencias elaborado por la Dirección General de Seguridad Ciudadana y Protección Civil
- OBJETIVO 5.- Desarrollo, por Planes, de acciones formativas llevadas a cabo mediante metodología on line, mixta, streaming o similar.
- OBJETIVO 6.- Fomento e incentivo de los estudios, propuestas e iniciativas que mejoren el servicio y funcionamiento de la administración pública de Cantabria.

En su caso, exposición de los objetivos específicamente dirigidos a promover la igualdad entre mujeres y hombres: No procede.

2.2.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA

El Instituto Cántabro de Administración Pública "Rafael de la Sierra", en adelante ICAP, es un organismo autónomo adscrito a la Consejería de Presidencia, Justicia, Seguridad y Simplificación Administrativa, cuyos fines generales son:

- La formación, capacitación, perfeccionamiento y especialización del personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Cantabria, incluido el personal al servicio de la Administración de Justicia traspasado a esta Comunidad, de sus organismos autónomos y de la Agencia Cántabra de Administración Tributaria, así como de aquel otro personal, que así interese, al que se dé cabida mediante la firma del correspondiente instrumento de colaboración u otra vía idónea.

- La formación, capacitación, perfeccionamiento y especialización del personal funcionario de los cuerpos de policía local de Cantabria.

- La formación, capacitación, perfeccionamiento y especialización del personal que participe en el servicio público en materia de protección civil y gestión de emergencias.

- La colaboración con las Administraciones locales de Cantabria y la Universidad de Cantabria, para la formación, capacitación, perfeccionamiento y especialización de su personal, especialmente en el marco de los Acuerdos de Formación para el Empleo

- El fomento de la cooperación y colaboración con otras Administraciones públicas, locales, autonómicas, nacionales e internacionales, en especial, con sus organismos de formación de empleados públicos, así como con cualquier otra entidad del Sector público o privado, para el cumplimiento de los fines y funciones propios de este organismo autónomo.

- La realización, promoción y divulgación de la investigación y el estudio de las materias relativas a la Administración pública, y en especial, de las relacionadas con las técnicas de dirección, organización y gestión de la función pública, así como con la mejora de la eficacia y eficiencia de los servicios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

- La realización, promoción y divulgación de la investigación y el estudio de las materias relativas a la seguridad ciudadana, y en particular, la referida a Policía Local y protección civil.

- La colaboración con la Consejería competente en materia de función pública, en materia de desarrollo de la carrera administrativa del personal al servicio de la Administración pública, estudio y mejora de los procesos de provisión e ingreso, así como en cualquier otro ámbito que se le requiera.

Esos fines generales se concretan en la ejecución de planes formativos anuales, para los distintos colectivos indicados.

Por ello, para la exposición del diagnóstico de partida, se considera adecuado referir los siguientes datos de participación en los diferentes Planes Formativos, asociado a cada objetivo.

			SOLICITUDES	ADMITIDOS	ADMITIDOS CON PLAZA
AÑO 2023	OBJETIVO 1	HOMBRES	30,32%	29,50%	29,74%
		MUJERES	69,68%	70,50%	70,26%
	OBJETIVO 2	HOMBRES	37,37%	37,94%	40,24%
		MUJERES	62,63%	62,06%	59,76%
	OBJETIVO 3	HOMBRES	92,42%	91,83%	91,83%
		MUJERES	7,58%	8,17%	8,17%
	OBJETIVO 4	HOMBRES	84,93%	86,67%	86,67%
		MUJERES	15,07%	13,33%	13,33%
AÑO 2024	OBJETIVO 1	HOMBRES	33,65%	33,65%	34,34%
		MUJERES	66,35%	66,35%	65,66%
	OBJETIVO 2	HOMBRES	38,19%	37,12%	41,13%
		MUJERES	61,81%	62,88%	58,87%
	OBJETIVO 3	HOMBRES	92,07%	91,09%	91,33%
		MUJERES	7,93%	8,91%	8,67%
	OBJETIVO 4	HOMBRES	86,90%	86,94%	86,94%
		MUJERES	13,10%	13,06%	13,06%
* AÑO 2025	OBJETIVO 1	HOMBRES	27,87%	27,42%	28,33%
		MUJERES	72,13%	72,58%	71,67%
	OBJETIVO 2	HOMBRES	36,23%	36,07%	36,60%
		MUJERES	63,77%	63,93%	63,40%
	OBJETIVO 3	HOMBRES	92,94%	92,87%	92,79
		MUJERES	7,76%	7,13%	7,21%
	OBJETIVO 4	HOMBRES	86,52%	87,44%	87,48%
		MUJERES	13,48%	12,56%	12,52%

- Datos a fecha 25 de agosto de 2025

Así, tal y como se deduce de estos porcentajes, la participación de mujeres es muy superior al de los hombres en los planes dirigidos al personal del Gobierno de Cantabria y Universidad – Objetivo 1; una mayor igualdad en el Objetivo 2, referido al plan formativo para el personal de las Administraciones locales; y una superioridad de hombres participantes sobre mujeres, en los planes dirigidos, respectivamente, a la Policía Local – objetivo 3, y al personal de protección civil – objetivo 4.

Si bien, se han referido aquí los datos de los ejercicios 2023, 2024 y 2025, las cifras serían semejantes en los ejercicios precedentes y se repetirán, con toda seguridad, en los planes de 2026, pues van directamente asociados con el porcentaje de hombres y mujeres presentes en cada colectivo.

Por otro lado, se ha de destacar que en las bases que rigen los diferentes planes formativos se contemplan previsiones que favorecen la conciliación de la vida laboral y personal, incidiendo, además, en la participación de las mujeres. De este modo, en las bases que regulan el acceso a estos planes formativos se contempla lo siguiente:

"La situación de excedencia voluntaria por interés particular, por agrupación familiar o por razón de violencia de género, o de incapacidad temporal (excepto si es debida a riesgo durante el embarazo o maternidad) en el momento de la realización de los cursos impedirá la asistencia a los mismos. Esta circunstancia deberá comunicarse por escrito al ICAP para cubrir la vacante y evitar la penalización que conllevaría la no comunicación.

Los empleados públicos podrán participar en cursos de formación durante los permisos por parto, adopción o acogimiento, así como durante la situación de excedencia por cuidado de familiares, según lo dispuesto en los artículos 49 y 89.4 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

De acuerdo con el artículo 60 de la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se otorgará preferencia en la selección a quienes se hayan incorporado en el plazo de un año al servicio activo, procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad, con objeto de actualizar los conocimientos de los empleados públicos y empleadas públicas. Asimismo, se reservará al menos un 40 por 100 de las plazas en los cursos de formación para puestos directivos para su adjudicación a mujeres que reúnan los requisitos establecidos, salvo que el número de solicitudes de mujeres sea insuficiente para cubrir este porcentaje".

Igualmente, dentro de la descripción del diagnóstico de la situación de partida, se ha poner de manifiesto que, desde el año 2004, este Instituto ha apostado como medida de conciliación de la vida familiar y laboral, la impartición de su actividad formativa por otras metodologías no presenciales, bien on line, bien mediante videoconferencia, bien, mediante actividades que mezclen estas diferentes metodologías.

De este modo, por referirnos a los años 2023 y 2024 y la ejecución actual del año 2025, se han ofertado los siguientes porcentajes de plazas en metodología on line o mixta:

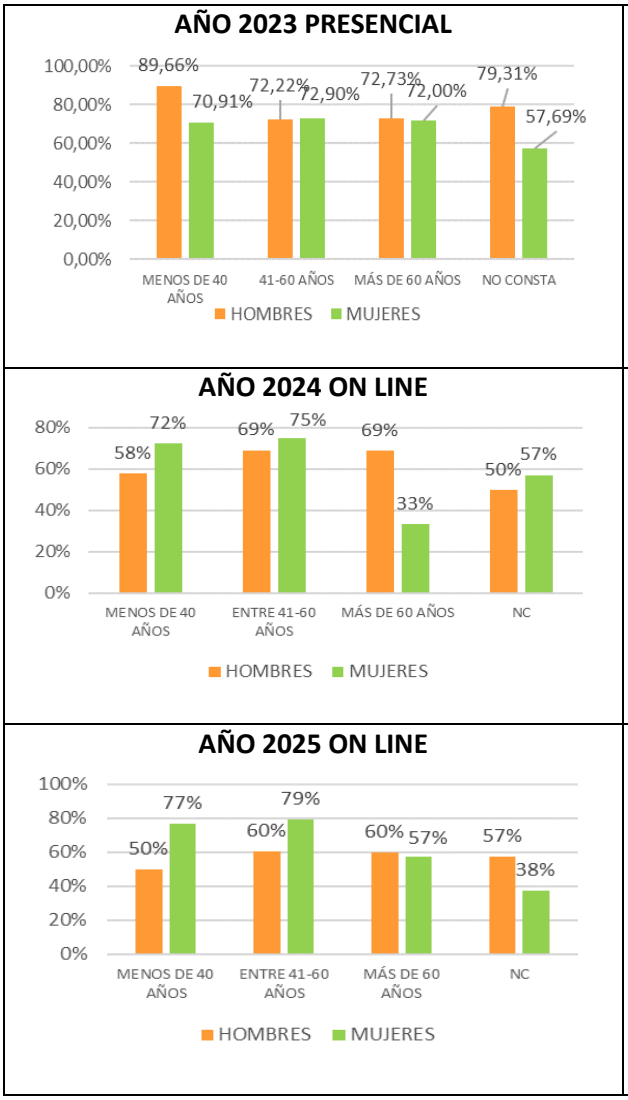
	Año 2023	**2024**	**2025**
Objetivo 1	47,08%	49,55%	50,78%
Objetivo 2	61,06%	66,84%	65,88%
Objetivo 3	25,55%	70,57%	23,09%
Objetivo 4	38,84%	17,51%	17%

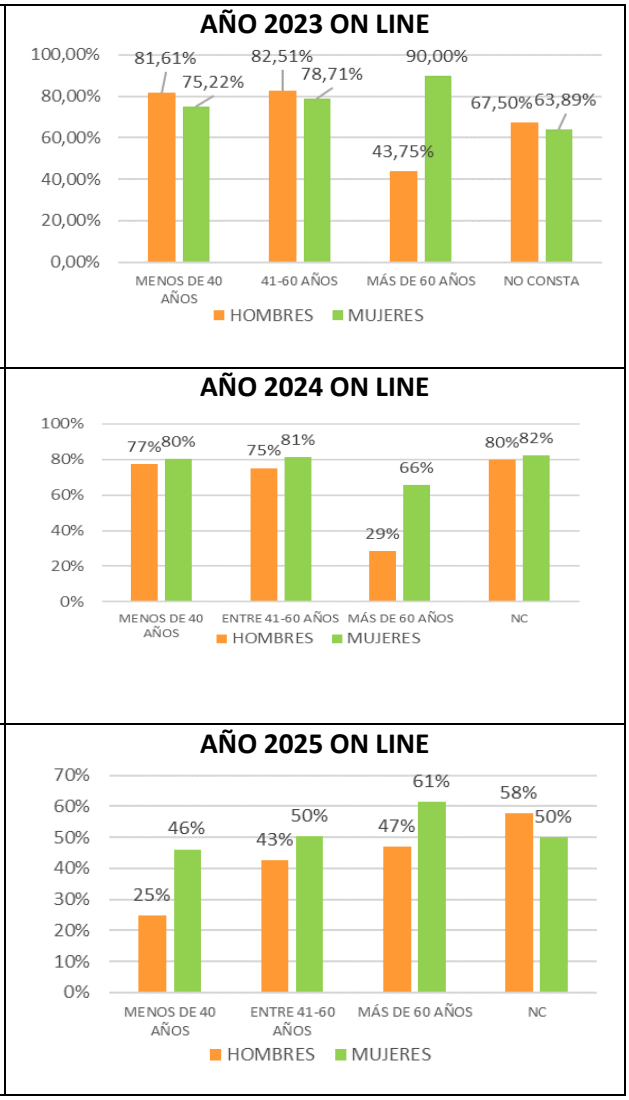
Ofertadas esas plazas, en los gráficos siguientes se refleja en porcentajes diferenciados de hombre/mujer, las personas que han finalizado dicha formación.

OBJETIVO 1

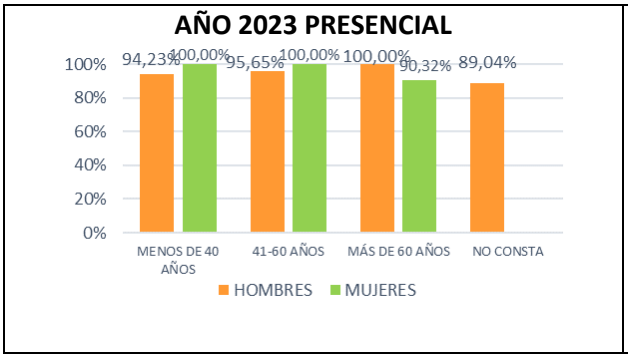


OBJETIVO 2

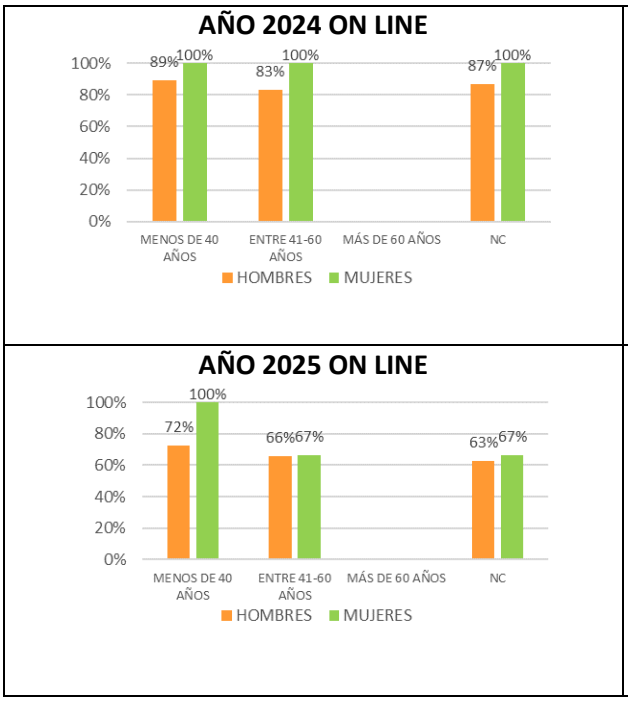




OBJETIVO 3





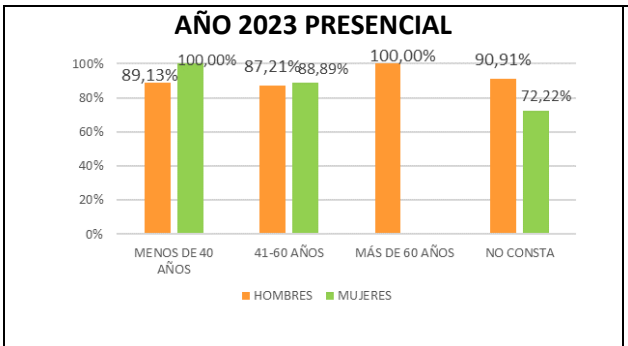

AÑO 2024 ON LINE
100%
80%
60%
40%
20%
0%
89%
100%
83%
100%
87%
100%
MENOS DE 40 AÑOS
ENTRE 41-60 AÑOS
MÁS DE 60 AÑOS
NC
HOMBRES
MUJERES

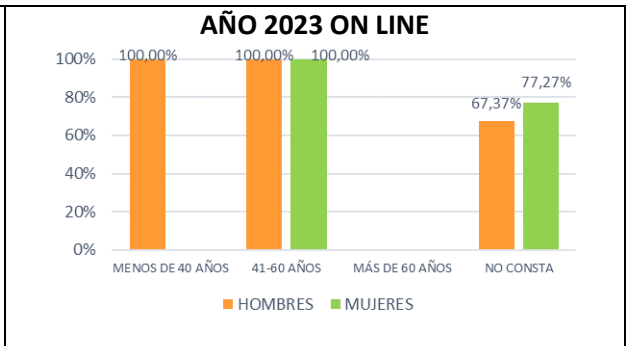

AÑO 2024 ON LINE
100%
80%
60%
40%
20%
0%
97%
100%
90%
100%
0%
0%
96%
78%
MENOS DE 40 AÑOS
ENTRE 41-60 AÑOS
MÁS DE 60 AÑOS
NC
HOMBRES
MUJERES

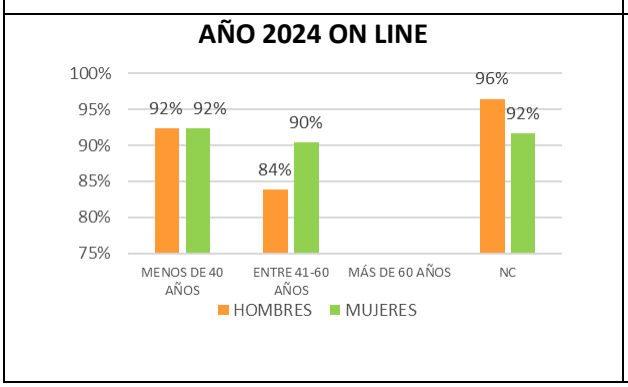
AÑO 2025 ON LINE
100%
80%
60%
40%
20%
0%
72%
100%
66%
67%
63%
67%
MENOS DE 40 AÑOS
ENTRE 41-60 AÑOS
MÁS DE 60 AÑOS
NC
HOMBRES
MUJERES

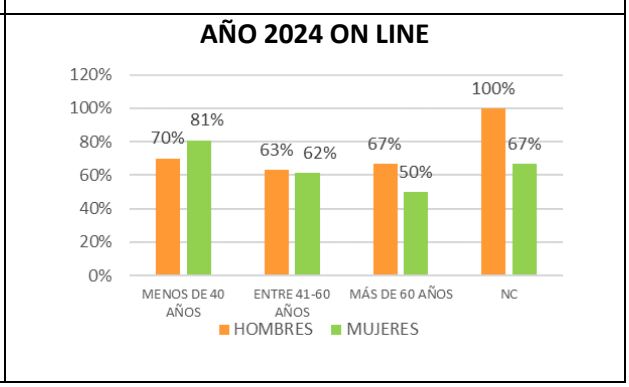
AÑO 2025 ON LINE
100%
80%
60%
40%
20%
0%
88%
40%
68%
100%
100%
0%
80%
86%
MENOS DE 40 AÑOS
ENTRE 41-60 AÑOS
MÁS DE 60 AÑOS
NC
HOMBRES
MUJERES

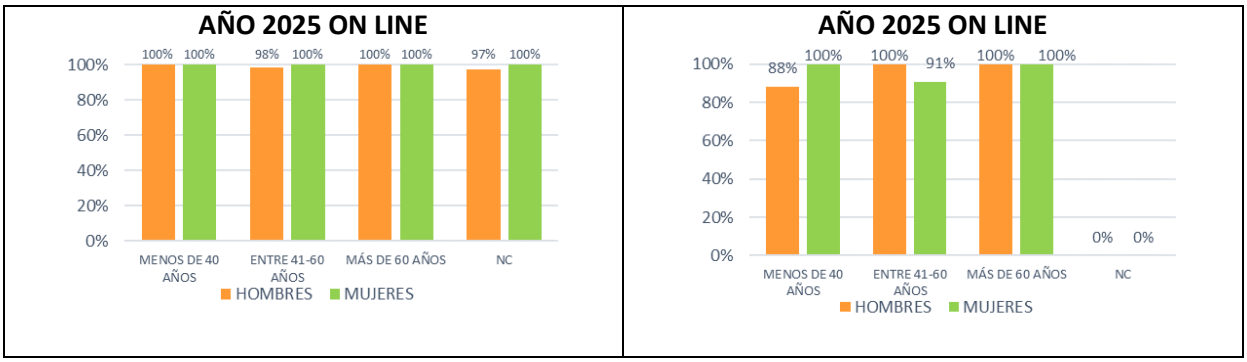
OBJETIVO 3


AÑO 2023 PRESENCIAL
100%
80%
60%
40%
20%
0%
89,13%
100,00%
87,21%
88,89%
100,00%
90,91%
72,22%
MENOS DE 40 AÑOS
41-60 AÑOS
MÁS DE 60 AÑOS
NO CONSTA
HOMBRES
MUJERES


AÑO 2023 ON LINE
100%
80%
60%
40%
20%
0%
100,00%
100,00%
100,00%
67,37%
77,27%
MENOS DE 40 AÑOS
41-60 AÑOS
MÁS DE 60 AÑOS
NO CONSTA
HOMBRES
MUJERES


AÑO 2024 ON LINE
100%
95%
90%
85%
80%
75%
92%
92%
84%
90%
96%
92%
MENOS DE 40 AÑOS
ENTRE 41-60 AÑOS
MÁS DE 60 AÑOS
NC
HOMBRES
MUJERES


AÑO 2024 ON LINE
120%
100%
80%
60%
40%
20%
0%
70%
81%
63%
62%
67%
50%
100%
67%
MENOS DE 40 AÑOS
ENTRE 41-60 AÑOS
MÁS DE 60 AÑOS
NC
HOMBRES
MUJERES



De estos datos, se pueden concluir, respecto al objetivo 1, que los porcentajes de hombres y mujeres que finalizan los cursos son similares en todos los rangos de edad y género.

Respecto al objetivo 2, sí se ve un porcentaje inferior y que, además, refleja un alto porcentaje de abandono, en las mujeres de más de 60 años en la formación presencial. Este objetivo es el referido al personal de Administración local, por lo que la dispersión geográfica de sus destinatarias y la exigencia de desplazamiento al lugar de celebración, infiere en la consecución de la finalización de las actividades formativas. Sin embargo, la descentralización de cursos presenciales en diferentes municipios no ha obtenido los resultados esperados, debiendo anularse casi todas las ediciones ofertadas.

Por último, y en directa conexión con lo ya apuntado respecto a los objetivos 3 y 4, la mayoría de los participantes son hombres, pues los colectivos a los que van dirigidos, se conforman mayoritariamente por dicho género.

Señalar que los datos referidos a 2025, lo son a fecha 25 de agosto, por lo que la baja finalización reflejada respecto a la formación on line, en todos los objetivos descritos, se debe a que gran parte de las actividades formativas en esta metodología, están todavía en desarrollo.

2.2.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS

Expuesto lo anterior, se puede prever que el proyecto de presupuestos de este organismo autónomo puede contribuir positivamente a fomentar la participación de la mujer en los diferentes planes formativos, al seguir apostándose por las medidas de conciliación indicada en el punto anterior, con medidas como aumentar el porcentaje de plazas en metodologías no presenciales o la descentralización de la actividad formativa en otros municipios, además de Villaescusa y Santander, donde el ICAP cuenta con sedes propias.

Sin embargo, por medio de este proyecto no se puede contribuir a un aumento de la presencia de mujeres en aquéllos colectivos en los que se ha señalado que esta presencia es mucho menor que la del hombre.

Por otro lado, se podrá incidir positivamente sobre la percepción de los roles y estereotipos de género, mediante la inclusión en los respectivos planes formativos de actividades dirigidas a ello.

En este sentido en el año 2023 se han incorporado 14 acciones formativas relativas a violencia de género, igualdad y formación en transversalidad de género.

Objetivo 1:

TALLER PRÁCTICO DE ELABORACIÓN DE INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO
LENGUAJE INCLUSIVO JURÍDICO
IGUALDAD Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO ON LINE
ENFOQUE MULTIDISCIPLINAR DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO (2 ediciones)
PROTECCIÓN DE DERECHOS DEL COLECTIVO LGTBI
DISEÑO E IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA.
TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LOS PROGRAMAS Y SERVICIOS DEL SERVICIO CÁNTABRO DE EMPLEO

Objetivo 2:

ENFOQUE MULTIDISCIPLINAR DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO (2 ediciones)
PERSONAS LGTBIQ+: ATENCIÓN Y APOYO DESDE LOS SERVICIOS SOCIALES EN SUS DIFERENTES ETAPAS VITALES
DISEÑO E IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL

Objetivo 3:

INTERVENCIÓN POLICIAL EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GENERO Y VIOLENCIA DOMESTICA
ESPECIALISTA EN CIBERBULLYNG - ON LINE
ACTUACIÓN POLICIAL EN DELITOS SEXUALES - ON LINE

Objetivo 4:

ASISTENCIA EN EMERGENCIAS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En el año 2024, se han incorporado 12 acciones formativas repartidas del siguiente modo:

Objetivo 1:

TALLER PRÁCTICO DE ELABORACIÓN DE INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO
LENGUAJE INCLUSIVO JURÍDICO
IGUALDAD Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO
ENFOQUE MULTIDISCIPLINAR DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO
PROTECCIÓN DE DERECHOS DEL COLECTIVO LGTBI (anulada)
DISEÑO E IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Objetivo 2:

TALLER PRÁCTICO DE ELABORACIÓN DE INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO
IGUALDAD Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

ENFOQUE MULTIDISCIPLINAR DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO
DISEÑO E IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL

Objetivo 3:

ESPECIALISTA EN CIBERBULLYNG – ONLINE (2 ediciones)
ACTUACION POLICIAL EN DELITOS SEXUALES – ONLINE (3 ediciones)

En el año 2025, se han incorporado 13 acciones formativas repartidas del siguiente modo:

Objetivo 1:

TALLER PRÁCTICO DE ELABORACIÓN DE INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO
LENGUAJE INCLUSIVO JURÍDICO Y ADMINISTRATIVO
CURSO DE INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN PARA LA IGUALDAD EN LAS ORGANIZACIONES. ON LINE
ENFOQUE MULTIDISCIPLINAR DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO
PROTECCIÓN DE DERECHOS DEL COLECTIVO LGTBI
NECESIDADES DE ATENCIÓN AL COLECTIVO LGTBIQ+
JORNADAS SOBRE TRASVERSALIDAD DE GÉNERO EN LOS PROGRAMAS Y SERVICIOS DEL SCE (2 EDICIONES)

Objetivo 2:

TALLER PRÁCTICO DE ELABORACIÓN DE INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO
ENFOQUE MULTIDISCIPLINAR DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO
PROTECCIÓN DE DERECHOS DEL COLECTIVO LGTBI
NECESIDADES DE ATENCIÓN AL COLECTIVO LGTBIQ+

Objetivo 3:

ACTUALIZACIÓN DE CONOCIMIENTOS EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO
ACTUACION POLICIAL EN DELITOS SEXUALES – ONLINE (2 EDICIONES)

Sin embargo, no se puede anticipar en el momento de elaboración de este informe, la previsión del número de actividades a realizar en el ejercicio 2026, no existiendo en el anteproyecto de presupuestos una partida específica para ese ámbito.

2.2.4. INDICADORES

De acuerdo con las recomendaciones efectuadas por el Tribunal de Cuentas, se incluyen los siguientes indicadores de cumplimiento del presente Informe de Impacto de Género, directamente relacionados con los indicadores contemplado en el Plan de Actuación del ICAP 2024 – 2027, aprobado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 9 de mayo de 2024.

OBJETIVO: Proponer Planes de Formación anuales que concilien la actividad formativa del alumnado con su vida familiar y laboral.

ACTUACIÓN: Apostar por la metodología on line o mixta y facilitar al alumnado el acercamiento de las sedes para la impartición de las acciones formativas presenciales.

INDICADOR 1.- Porcentaje medio anual de plazas ofertadas con metodología on line o mixta en relación al total de plazas ofertadas. (Mínimo 50%).

INDICADOR 2.- Porcentaje medio anual de ediciones presenciales impartidas en sedes diferentes a la de la sede central del ICAP sita en el municipio de Villaescusa. (Mínimo 60%).

2.2.5. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

Por lo expuesto, se puede valorar el proyecto en **sentido Positivo**, en **grado Positivo**, en cuanto tiene en cuenta las desigualdades de género en su ejecución, intentando facilitar la conciliación de la vida personal y laboral del alumnado, por medio de medidas concretas, que, en su aplicación, facilitan la participación de la mujer. Pudiendo tener, además, capacidad, mediante la formación, de modificar roles y estereotipos de género.

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

2.3.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROGRAMA

Denominación del proyecto: "01.01.134N 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 2026 con la partida 01.01.134N.

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 funcionarial.

2.3.2. 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 funcionarial propio y personal integrado en condición de “a extinguir” proveniente de la antigua empresa pública 112 CANTABRIA SAU. El personal funcionarial 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 2025, los datos reflejan que el personal al servicio del SEMCA asciende a 157 efectivos: 10 mujeres y 147 hombres, por lo que las mujeres representan el 6,37% 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	Funcionarial	10	6	60,0%	4	40,0%
Cuerpo técnico Auxiliar de Prevención,	funcionarial	17	0	0%	17	100%

Extinción de incendios y salvamento						
CAE-112 Cantabria	Laboral a extinguir	8	4	50%	4	50%
Cuerpo de Bomberos de Cantabria	Laboral a extinguir	121	0	0%	121	100%
TOTAL PERSONAL		**157**	**10**	**6,37%**	**147**	**93,63%**

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 existiendo un 50% de mujeres, tanto el Cuerpo de Bomberos de Cantabria y el 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 (6,37%).

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/bombera 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.

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 periodísticas 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 anterior 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 publicas 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.

2.3.3. 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.

2.3.4. 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 en **SENTIDO NEGATIVO** y en su **GRADO NEUTRO**, ya que no se prevé que mejoren las desigualdades de género, pero tampoco las empeora.

2.3.5. 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.

2.4. PROGRAMA 461A: "INNOVACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO Y EMPRENDIMIENTO INDUSTRIAL" DE LA CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO.

2.4.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO

Denominación del Programa: Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria año 2026

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 2021-2027.
- Plan Estratégico de Subvenciones 2023-2025.
- Ley de Cantabria 02/2024, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2025.

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.

2.4.2. 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 tecnología 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 genero puesto que los beneficiaros son entidades jurídicas. No obstante, cabe mencionar que en la Orden IND/21/2025, de 31 de marzo, por la que se convoca para el año 2025 la línea de subvenciones INNOVA en la letra f) del punto 1 del apartado décimo se recoge una bonificación denominada “Igualdad de género” donde se valora con 5 puntos si entre el personal investigador técnico y/o investigador asignado al proyecto alguno es del género femenino. Por lo que respecta a la línea de subvenciones INDUSTRIA 4.0 en la letra k) del punto 1 del apartado séptimo de la Orden IND/25/2025 se establece que se bonificará con 5 puntos aquellas empresas que acrediten que a la fecha de presentación de la correspondiente solicitud tienen contratado personal investigador femenino del grupo de cotización 1 ó 2.

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 política públicas, normas programas y proyectos del ámbito de la ciencia, la tecnología y la innovación.

Según el Instituto Europeo de Igualdad de Género (2024), en el indicador sobre igualdad en «conocimiento» España alcanza 70.1 puntos, casi 6 puntos más de la media de la Unión Europea que se sitúa en los 64.2 puntos. Este incremento se ha venido acentuando en los últimos años, convirtiendo a España en el sexto país de los miembros de la Unión Europea con una mayor puntuación en relación con este indicador.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística la tasa de ocupación femenina general durante el año 2024 se sitúo en el 46.4%, un 0.2% menos que en el año 2023. Si nos centramos en los datos por ramas de actividad se observa que el porcentaje de mujeres que forman parte de la población activa en ciencia y tecnología se sitúa en el 52.5% frente al 44.1% de los hombres en la serie 2020-2023.

Según el informe Científicas en Cifras 2025, el 40.9% del personal en I+D interna en equivalencia a jornada completa fueron mujeres. Los porcentajes más elevados de participación femenina se dieron en la Administración Pública y en Instituciones Privadas sin Fines de Lucro con un 54.5% y 52.5% del empleo total respectivamente.

La presencia de las mujeres en estudios universitarios en España ha ido creciendo de manera constante desde el pasado siglo. En la última década este proceso se ha acelerado de nuevo, lo que ha provocado que la presencia femenina en las aulas universitarias de España supere a la de los hombres.

Si se analiza el número total de matriculaciones en estudios de Grado en el curso 2023-2024 se observa como asciende a un 57% en el caso de las mujeres, un 2.9% más con respecto al curso anterior.

Aunque esto supone un gran avance, no significa que se haya alcanzado la igualdad efectiva de género y por lo tanto se haya acabado con la brecha de género en el ámbito universitario. De ahí, la importancia de incentivar el interés por carreras STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) para aumentar la presencia de mujeres dentro de la ciencia en España.

El último informe publicado relativo a "Mujeres e Innovación en España" por el Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación (OMCI) del Ministerio de Ciencia e Innovación en el año 2024, 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.

Estos informes reflejan las tendencias positivas del incremento de peso de las mujeres en el ámbito de la ciencia y de la tecnología.

No obstante, aunque estos datos son alentadores, cabe destacar que durante el año 2023 más del 60% de las empresas del sector TIC no tenían contratada a ninguna mujer.

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 un porcentaje cercano al 30% 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 2024” analiza la presencia de las mujeres en los puestos de toma de decisiones en el ámbito de la innovación, destacando que, a pesar de los avances en la equidad de género en el ámbito académico científico, las mujeres no pueden acceder a roles de liderazgo y de toma de decisiones en el campo de la innovación debido a las barreras estructurales y culturales.

En definitiva, existe una clara necesidad de utilizar las políticas públicas como herramienta para cerrar la brecha de género en el ámbito empresarial, promover el empoderamiento femenino en la toma de decisiones y fomentar su presencia en roles directivos y en áreas STEM donde tradicionalmente han estado subrepresentadas.

Más información sobre este informe en el enlace:
https://www.ciencia.gob.es/InfoGeneralPortal/documento/735fdaa3-5120-473f-a49b-772a9d3f5a95

2.4.3. 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 el mantenimiento de las siguientes actuaciones:

- Estableciendo en las bases y 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.

2.4.4. 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, el sentido de la valoración del impacto del género de las actividades de la Dirección General es **POSITIVO**, de **grado 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.

2.5. 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	10.413.568,00 (provisional)
Proyectos a incluir	El total de la partida presupuestaria.
Consejería	Industria, Empleo, Innovación y Comercio – Servicio Cántabro de Empleo

2.5.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO

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

La intermediación laboral se define, de acuerdo con el artículo 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:

- La prospección y captación de ofertas de trabajo.
- La puesta en contacto de ofertas de trabajo con personas que buscan un empleo, para su colocación o recolocación.
- 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.
- 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:

- Los servicios públicos de empleo.
- 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.
- 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.

2.5.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA

Descripción de información estadística

A 31 de julio de 2025 había en Cantabria 43.251 personas inscritas en el Servicio Cántabro de Empleo como demandantes de empleo, de las cuales 26.100 mujeres y 17.151 hombres.

En cuanto a los demandantes de empleo no ocupados/as durante los primeros siete 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.

Fecha Año	DEMANDANTES NO OCUPADOS CANTABRIA		
	HOMBRE	MUJER	
2024	11.843	17.005	**28.848**
2025	11.718	16.927	**28.645**
VARIACIÓN	**-125**	**-78**	**-203**

% HOMBRE	% MUJER
41,05%	58,94%
40,91%	59,09%

Respecto a los contratos realizados, suman de enero a junio de 2025 un total de 80.600, de los cuales:

- 23.099 indefinidos (28,66%, frente al 28,48 % de un año antes); de los que 10.623 fueron celebrados con mujeres (46%)

- 57.501 contratos fueron temporales (71,34%, frente al 71,51 % del año anterior); 30.050 con mujeres (52,26%, frente al 34,47% del año anterior).

En términos de afiliación a la Seguridad Social, de media durante el año 2024 el 77,95 % de las personas asalariadas tenían un contrato indefinido, frente a un 22,05% que tenían un contrato temporal.

Por sexo, en los hombres el 83,25 % tenían un contrato indefinido, frente a un 73,85% entre las mujeres.

Por el contrario, en los hombres el 16,75% tenían un contrato temporal, frente a un 26,15% entre las mujeres.

TABLA 9. **PERSONAS AFILIADAS DE MEDIA DEL RÉGIMEN GENERAL SEGÚN TIPO DE CONTRATO, JORNADA LABORAL Y SEXO**

Tipo de contrato	Jornada laboral	Total	% total	% var. 2023	Tasas	
					Hombres	Mujeres
Indefinido	Completa	101.626	55,3	3,47	62,6	37,4
	Parcial	25.718	14,04	1,76	25	75
	Fijo discontinuo	8.765	4,8	-2,01	39,4	60,6
	Subtotal indefinido	**136.109**	**74,14**	**2,20**	**42,4**	**57,6**
Temporal	Completa	19.214	10,5	-2,31	46	54
	Parcial	7.604	4,2	-0,44	43,2	56,8
	Subtotal temporal	**26.818**	**14,7**	**-2,75**	**44,6**	**55,4**
Aprendiz, formación y prácticas		1.011	0,06	-15,38	52,8	47,2
Otros		20.449	11,1	4,97	32	68
Total		**184.387**	**100,00**		**50,07**	**49,93**

Fuente: OBSERVATORIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN SERVICIO CÁNTABRO DE EMPLEO

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 2023:

- Ganancia media: 26.568,70 €.
    - Hombres: 29.145,64 €.
    - Mujeres: 23.727,01 €.
- Ganancia media en contrato indefinido: 26.764,59€
    - Hombres: 29.905,58 €.

- Mujeres: 23.208,10 €.

- Contrato temporal. Ganancia media: 25.044,08€
    - Hombres: 22.507,61€
    - Mujeres: 27.321,84€.

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 2024 el número de mujeres que han sido incluidas en la bolsa de empleo como colectivo preferente, que han comenzado a trabajar, y que han causado alta en el programa de renta activa de inserción (RAI), se desglosa en el siguiente cuadro:

OFICINA DE EMPLEO	VVG Atendidas		VVG QUE HAN EMPEZADO A TRABAJAR	VVG QUE HAN CAUSADO ALTA EN EL PROGRAMA RAI
	H	M		
SANTANDER I	**0**	**132**	**45**	**77**
SANTANDER II	**0**	**60**	**20**	**37**
CAMARGO	**1**	**92**	**34**	**51**
TORRELAVEGA	**0**	**98**	**42**	**68**
REINOSA	**0**	**13**	**4**	**8**
SAN VICENTE DE LA BARQUERA	**1**	**18**	**9**	**9**
CASTRO URDIALES	**0**	**12**	**2**	**9**
COLINDRES	**0**	**35**	**71**	**59**
TOTAL CANTABRIA	**2**	**460**	**227**	**318**

Estos datos representan una disminución respecto del año anterior, cuando se atendieron 532 mujeres víctimas de violencia de género, con 239 colocaciones y 356 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 2024 la Fundación Secretariado Gitano ha sido beneficiaria de una subvención nominativa cuyo objeto fue la realización de itinerarios de inclusión socio laboral destinados a 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 2024, con cargo a las aplicaciones 13.00.241N.485.01y 13.00.241N.485.02:

- Itinerarios integrados de inclusión socio laboral para la población gitana. Cofinanciado por el Fondo Social Europeo. Programa operativo de Inclusión Social, Garantía Juvenil y Lucha contra la pobreza: 16.870 € (Aplicación presupuestaria: 13.00.241N.485.01)

- Itinerarios integrados de inserción para personas jóvenes gitanas. Cofinanciado por el Fondo Social Europeo Plus. Programa de Empleo Juvenil: 32.580 € (Aplicación presupuestaria: 13.00.241N.485.02)

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

Participantes		**%**
Hombres	109	46,78%
Mujeres	124	53,22%
TOTAL	233	100%

En total, se desarrollaron 4 acciones formativas; 3 de forma presencial (Auxiliar de supermercado, Preparación de pedidos y Formatéate con garantía) y una acción formativa online más parte presencial con prácticas en empresas (Venta online*).*

En el ejercicio 2025 se mantiene una subvención nominativa a la Fundación Secretariado Gitano con el mismo objeto (realización de itinerarios de inclusión socio laboral destinados a 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) por valor de 49.450€.

Además, el Servicio Cántabro de Empleo, concedió en 2024 a la Cruz Roja Española, Comité Autonómico de Cantabria las siguientes subvenciones nominativas, dentro del Programa Operativo de Inclusión Social, Garantía Juvenil y Lucha contra la pobreza y del Programa de Empleo Juvenil. Cofinanciado por el Fondo Social Europeo Plus, para financiar los siguientes programas:

a) Itinerarios de inclusión activa para personas en dificultad social. Activando Emplea – Habilidad: Itinerarios laborales que suman, por importe de 4.500€. Aplicación presupuestaria: 13.00.241N.487.01

   - Cursos:
     - Comercio al por menor, excepto vehículos de motor y motocicletas
     - Servicios de comidas y bebidas
     - Otros

   En el proyecto participaron 276 personas (183 mujeres y 93 hombres)

b) Itinerarios de inclusión activa para personas en dificultad social. Activando Emplea – Habilidad Plus: Itinerarios laborales que suman MÁS, por importe de 11.300€. Aplicación presupuestaria 13.00.241N.487.02

   - Cursos:
     - Carnicería/ Charcutería
     - Pescadería
     - Ayuda a domicilio

   En el proyecto participaron 92 personas (61 mujeres y 31 hombres)

c) Generando oportunidades: Reto Social Empresarial Plus, por importe de 14.200€. Aplicación presupuestaria 13.00.241N.487.03

   - Desarrollo de estrategias operativas para incorporar la perspectiva de género, participación de voluntario impartiendo talleres y acciones de sensibilización con las empresas para la inserción laboral.

   En este proyecto participaron 248 personas (169 mujeres y 79 hombres)

d) Aceleradores Go Empleo Juvenil, por importe de 15.000€. Aplicación presupuestaria 13.00.241N.487.04

   - Cursos:
     - Servicios de comidas y bebidas

- Comercio al por menor, excepto vehículos motor y motocicletas Ayuda a domicilio
- Almacenamiento y actividades anexas al transporte
- Educación
- Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento

En este proyecto participaron 251 personas (134 mujeres y 117 hombres)

Una vez más la mayor participación femenina en dichos programas (66,3% tanto en el primer como segundo itinerario y 68,14% en el tercero y 53,38% en el cuarto) 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 DE INCLUSIÓN ACTIVA: PARA PERSONAS EN DIFICULTAD SOCIAL (EMPLEA – HABILIDAD). COFINANCIADO POR F.S.E	4.500€	TOTAL: 276 H: 93(33,7%) M:183(66,3%)
	ITINERARIOS DE INCLUSIÓN ACTIVA: PARA PERSONAS EN DIFICULTAD SOCIAL (EMPLEA – HABILIDAD). ITINERARIOS QUE SUMAN MÁS. COFINANCIADO POR F.S.E	11.300€	TOTAL:92 H:31(33,7%) M:61(66,3%)
	GENERANDO OPORTUNIDADES, RETO SOCIAL EMPRESARIAL PLUS	14.200€	TOTAL:248 H: 79(31,86%) M:169(68,14%)
	ACELERADORES GO EMPLEO JUVENIL	15.000€	TOTAL:251 H:117(46,62%) M:134(53,38%)

Además, durante el ejercicio 2024 Cruz Roja Española fue beneficiaria de otra subvención nominativa por importe de 30.000€, con cargo a la aplicación presupuestaria 13.00.140A.485.04, cuyo objeto fue la realización de la actividad “Motivación e información para el empleo”.

El objetivo general de la subvención consistió en potenciar y reforzar la empleabilidad de las personas en situación de desventaja y dificultad social, ampliando sus habilidades y capacidades para situarlas en mejores condiciones respecto al empleo.

Los destinatarios de esta actividad fueron personas perceptoras de RSB o IMV y/o beneficiarias de alquiler social, así como migrantes potenciales beneficiarias del arraigo por formación.

En el programa de orientación participaron un total de 75 demandantes de empleo, 39 mujeres y 36 hombres. También se llevaron a cabo 7 talleres de sensibilización con la participación de 57 personas.

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, desde enero a agosto de 2024 se muestra a continuación la tabla de itinerarios iniciados y finalizados:

Tipo Itinerario DESC	Itinerarios Iniciados			Itinerarios Finalizados		
	HOMBRE	MUJER	Total	HOMBRE	MUJER	Total
ORIENTACIÓN A DEMANDA	194	309	**503**	104	166	**270**
RENTA ACTIVA INSERCIÓN	218	393	**611**	72	114	**186**
DESEMPLEAD@S LARGA DURACION	35	97	**132**	15	31	**46**
JÓVENES CON TALENTO EN ENTIDADES LOCALES	69	89	**158**	57	71	**128**
JOVENES CON PROTECCIÓN Y MENAS	22	20	**42**	5	8	**13**
ESCUELAS DE TALENTO JOVEN	165	97	**262**	66	25	**91**
ACUERDOS DE ACTIVIDAD	66	64	**130**	13	7	**20**
	769	**1.069**	**1.838**	**332**	**422**	**754**

Del total de personas atendidas que inician itinerarios (1.838) un 41,02% finalizan los mismos (754 personas). Analizando estos resultados según sexo: de los hombres que inician el itinerario (769) finalizan el mismo 332, es decir un 43,17%. En el caso de las mujeres que inician el itinerario (1.069), 422 finalizan el mismo, lo que supone un 39,47% de las que inician.

En el año 2025, se mantiene la financiación de los citados programas a través de una subvención nominativa Cruz Roja Española, Comité Autonómico de Cantabria, por valor de 45.000 €.

Por otro lado, la Universidad de Cantabria fue beneficiaria de una subvención nominativa por importe de 230.000€, con cargo a la aplicación presupuestaria 13.00.140A.444.02 cuyo objeto fue la realización de la actividad de "Orientación y acompañamiento en el acceso al empleo desde el sistema universitario". El presupuesto sufragó gastos derivados de orientación, además de prácticas, formación, programación de la "II Feria del Empleo y prácticas", celebrada el 26 de septiembre en el Hall de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.

Las acciones de orientación fueron desarrolladas por 3 técnicos de empleo y orientación de forma itinerante en cada uno de los centros docente de la Universidad de Cantabria. Participaron un total de 160 personas (74 hombres y 86 mujeres), y el número de personas que formalizaron unas prácticas fueron 57 (18 hombres y 39 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.

2.5.3. PREVISION DE RESULTADOS

Resultados directos e indirectos del proyecto.

1) Información y diagnóstico personalizado.

- 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.

- 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.
- Acompañamiento y apoyo grupal en el desarrollo de habilidades para la mejora de la búsqueda activa de empleo.
- Subvenciones a entidades sin ánimo de lucro para la implantación de programas de integración socio-laboral de la población gitana
- 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.

- Identificar, captar y gestionar las ofertas de empleo bajo las modalidades de servicio adaptadas a la demanda y necesidades de las empresas.
- Gestionar la comunicación laboral en la C.A. de Cantabria.
- 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.

- Información exhaustiva y transparente sobre nuevos puestos de trabajo vacantes y oportunidades de empleo, teniendo en cuenta las necesidades cambiantes del mercado laboral.
- 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.
- Renovar y actualizar periódicamente la demanda de empleo.
- 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.

- 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 distinta 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.

- 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 una 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.

2.5.4. 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.

NEGATIVO	NEGATIVO	
	NEUTRO	
POSITIVO	TRASFORMADOR	
	POSITIVO	x
	SENSIBLE	

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

2.5.5. FORMULACIÓN DE SUGERENCIAS

Se proponen como sugerencias y medidas de mejora, la incorporación como criterio de baremación en las órdenes de convocatoria, que las entidades solicitantes dispongan de un plan de igualdad debidamente inscrito en el Registro de la Dirección General de Trabajo, Economía Social y Empleo Autónomo.

2.6. PROGRAMA 241M: "PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y LA INSERCIÓN LABORAL" DE LA CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO

PROGRAMA	**241M PROMOCIÓN DEL EMPLEO**
Dotación económica	10.021.874,00 (provisional)
Proyectos a incluir	Créditos presupuestarios del programa 241M, que se detallan: 13.00.241M.471.01 y 13.00.241M.471.02 13.00.241M.474.01 y 13.00.241M.474.02 13.00.241M.475 13.00.241M.476.01 y 13.00.241M.476.02 13.00.241M.484.02 13.00.241M.485
Consejería	Industria, Empleo, Innovación y Comercio – Servicio Cántabro de Empleo

2.6.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO

La Promoción de Empleo en el ámbito del Servicio Cántabro de Empleo (SCE) constituye el conjunto de actuaciones, servicios y programas dirigidos a impulsar la inserción laboral y la mejora de la empleabilidad de las personas, con especial atención a los colectivos con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo y en condiciones de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Según la Ley 1/2003, de 18 de marzo, de creación del SCE, este organismo tiene entre sus funciones la gestión de las políticas activas de empleo en Cantabria, que incluyen, entre otras:

- Programas de fomento de la contratación y apoyo al empleo autónomo.
- Ayudas e incentivos a empresas y entidades empleadoras para la creación y mantenimiento de empleo estable y de calidad.
- Programas específicos para jóvenes, personas desempleadas de larga duración, personas con discapacidad y otros colectivos con especiales dificultades.
- Actuaciones de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, incluyendo subvenciones para planes de igualdad en empresas.
- Fomento del emprendimiento y la economía social.

Marco normativo

- Ley 3/2023, de 28 de febrero de Empleo, que define las políticas activas de empleo como el conjunto de medidas de orientación, intermediación, formación, asesoramiento al autoempleo y emprendimiento destinadas a mejorar la empleabilidad, impulsar la creación de empleo y reducir desigualdades de género.

- Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, que regula los programas comunes de activación para el empleo, destacando el Eje 4 (igualdad de oportunidades) y el Eje 5 (emprendimiento).
- Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, que desarrolla la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, incorpora el derecho a un itinerario individual y personalizado de empleo y establece la transversalización del enfoque de género en todas las actuaciones.
- Ley 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres de Cantabria, que obliga a integrar la perspectiva de género en las políticas públicas, incluyendo las de empleo.

Objetivos generales del programa

- Fomentar la creación de empleo estable y de calidad.
- Mejorar la empleabilidad y las oportunidades de inserción laboral de las personas desempleadas, con especial atención a los colectivos más vulnerables.
- Reducir las desigualdades de género y promover la igualdad de oportunidades en el acceso y mantenimiento del empleo.
- Impulsar el autoempleo, el emprendimiento y la economía social como vías de generación de empleo.

Objetivos específicos vinculados a los subconceptos incluidos

- Incentivar la contratación indefinida de personas desempleadas, priorizando la inserción de colectivos con mayores dificultades de acceso al empleo, especialmente mujeres, personas con discapacidad, mayores de 45 años y desempleadas de larga duración.
- Favorecer la estabilidad laboral y la calidad del empleo mediante ayudas a empresas y entidades empleadoras.
- Promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el empleo, mediante subvenciones y medidas específicas dirigidas a eliminar brechas de género, reducir la segregación ocupacional y favorecer la conciliación corresponsable.
- Apoyar la elaboración, implantación y seguimiento de planes de igualdad en empresas y entidades, contribuyendo al cumplimiento de la normativa vigente y a la integración de la perspectiva de género en la gestión empresarial.
- Fomentar el autoempleo y el emprendimiento, especialmente entre personas jóvenes en el marco del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, así como entre otros colectivos con menor presencia en el trabajo autónomo (en particular, mujeres).

- Facilitar el acceso a ayudas económicas y servicios de asesoramiento para la viabilidad y sostenibilidad de los proyectos emprendedores.
- Financiar actuaciones para la promoción y consolidación de la igualdad en el ámbito laboral, incluyendo la ejecución de planes de igualdad y medidas complementarias de sensibilización y formación en igualdad.
- Impulsar iniciativas de fomento de la economía social como vía para generar empleo estable y de calidad, potenciando su capacidad de inclusión laboral de mujeres y otros colectivos con especiales dificultades.

2.6.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA

Descripción de información estadística

Contexto socioeconómico y laboral en Cantabria

Teniendo en cuenta que el programa presupuestario se dirige, entre otros objetivos, a la mejora de la participación de las mujeres en el mercado laboral, constatamos en un primer análisis la tasa de actividad (EPA 4T 2024), que muestra una persistencia en casi 8 puntos porcentuales de menor tasa de actividad en el caso de las mujeres que en el de los hombres (53,7 % mujeres – 61,5 % hombres).

La misma fuente arroja el dato de la tasa de empleo siendo de nuevo casi 8 puntos porcentuales menor en el caso de las mujeres que en el de los hombres: (47,8 % mujeres – 56,3 % hombres).

La tasa de paro es un 2,5% superior en el caso de las mujeres que en el de los hombres: (10,9 % mujeres – 8,4 % hombres). Vemos y constatamos por tanto que la brecha de actividad y empleo refleja la persistencia de una menor participación femenina en el mercado laboral.

Con relación a los datos de Tasa de parcialidad, (Porcentaje de personas ocupadas que trabajan a tiempo parcial sobre el total de ocupados de su mismo sexo), y siguiendo con la información de EPA 4T 2024: Mujeres: 27,7 %, y Hombres: 22,2 %.

Por último, la referencia de datos de ocupación total por sexo, del total de personas ocupadas un 46.5% son Mujeres, mientras que el 53,5% son Hombres. (Encuesta de Población Activa (EPA) 4º trimestre 2024, Cantabria).

Un análisis por sectores de ocupación, muestran sectores con fuerte segregación horizontal: las mujeres están sobrerrepresentadas en servicios de cuidados, comercio y hostelería, y los hombres en industria, construcción y transporte, encontrando en Cantabria, como en el resto del país, que los sectores y ocupaciones se polarizan en “sectores y ocupaciones masculinizados” y “sectores y ocupaciones feminizados”.

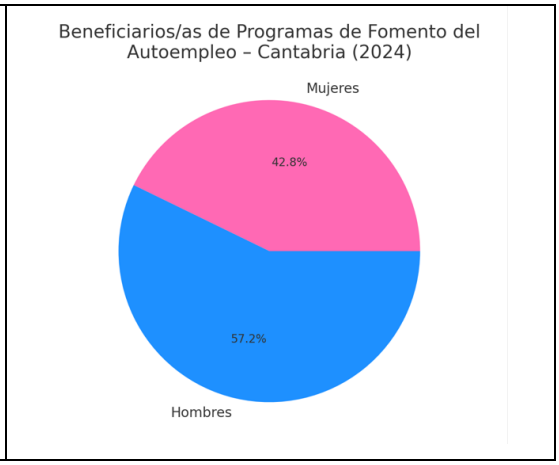
Autoempleo / Presencia de mujeres y hombres. Se presenta en primer lugar la información obtenida a nivel nacional según datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones / diciembre 2024:

Sexo	Nº afiliados RETA	% sobre total
Mujeres	1.253.160	36,9 %
Hombres	2.141.100	63,1 %
Total	3.394.260	100 %

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones – Estadísticas de trabajadores autónomos (RETA), diciembre 2024

Para el análisis de los datos de Cantabria se presenta la estimación a partir de la información de personas beneficiarias de programas de fomento de autoempleo (SEPE – Informe del Mercado de Trabajo de Cantabria 2024). El SEPE, en su Informe del Mercado de Trabajo de Cantabria, incluye información sobre las personas beneficiarias de programas de fomento del autoempleo. Según el dato más reciente de 2024:

Sexo	Benef./Prog Autoempleo	% total	
Mujeres	735	42,8 %	
Hombres	981	57,2 %	
Total	1.716	100 %	



Fuente: SEPE – Informe del Mercado de Trabajo de Cantabria 2024 (programas de fomento del autoempleo).

Un análisis de dichos datos muestra que Cantabria presenta un porcentaje de participación femenina en programas de autoempleo superior al promedio nacional de mujeres en RETA (42,8 % vs. 36,9 %).

Este dato sugiere que, aunque el total de mujeres autónomas en la región pueda ser inferior al de hombres, su presencia en las medidas de apoyo es más alta proporcionalmente, lo que indica un aprovechamiento significativo de los incentivos y programas específicos.

Por otra parte, la brecha de género en el autoempleo persiste (57,2 % hombres vs. 42,8 % mujeres en beneficiarios de programas), pero es menor que la observada a nivel nacional en el conjunto del RETA.

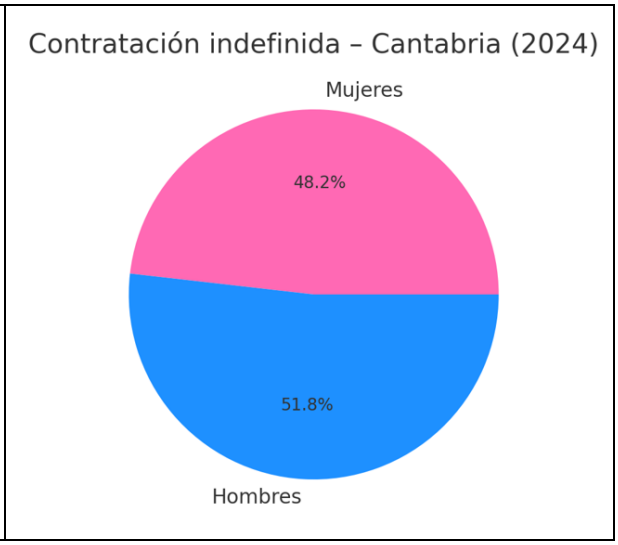
En cuanto a la situación de los colectivos destinatarios del programa objeto de análisis, tomando como referencia EPA 4T 2024:

- Personas jóvenes: tasa de paro juvenil (16-29 años) del 22 %, más elevada en mujeres (24 %) que en hombres (20 %).

- Personas desempleadas con especiales dificultades: elevada incidencia en mujeres mayores de 45 años y desempleadas de larga duración.
- Empresas: aún existe un porcentaje reducido de empresas con Plan de Igualdad registrado, especialmente en pymes

Con relación al análisis de la promoción de la estabilidad laboral y las contrataciones indefinidas en Cantabria (2024), en el informe del Mercado de Trabajo de Cantabria 2024 (SEPE) aparecen los datos de contratación indefinida desagregados por sexo, en que podemos constatar que es superior en el caso de los hombres que en las mujeres:

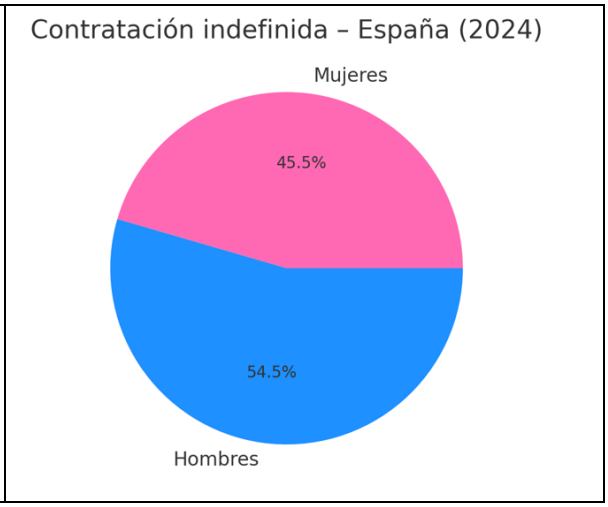
Sexo	Nº contratos indefinidos	% sobre total
Mujeres	13 547	48,2 %
Hombres	14 555	51,8 %
Total	28 102	100 %



Fuente: SEPE – Informe del Mercado de Trabajo de Cantabria 2024, tabla de contratación por tipo de contrato y sexo.

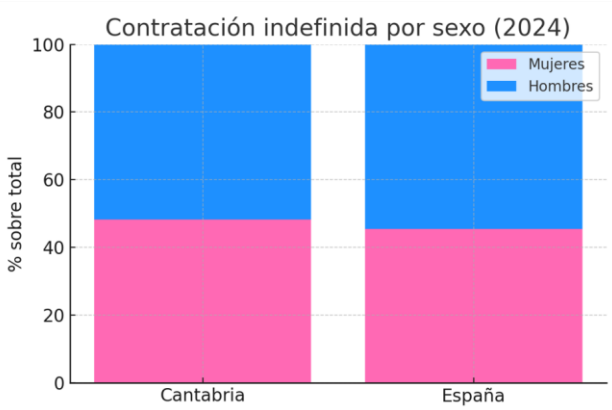
Contrataciones indefinidas a nivel nacional: En España, según el SEPE – Avance de datos de contratación 2024:

Sexo	Nº contratos indefinidos	% sobre total
Mujeres	2 003 421	45,5 %
Hombres	2 398 364	54,5 %
Total	4 401 785	100 %



Fuente: SEPE – Estadísticas de contratación, avance datos anuales 2024.

Comparativa: Cantabria – España, se presenta a continuación gráfico comparativo de contratación indefinida a nivel nacional con relación a los datos de Cantabria (SEPE – Estadísticas de contratación, avance datos anuales 2024)



El análisis de los datos presentamos nos indica:

- En Cantabria, el peso femenino en la contratación indefinida (48,2 %) es superior al promedio nacional (45,5 %), lo que indica una menor brecha en este tipo de contratación estable.
- La diferencia entre hombres y mujeres en la contratación indefinida en Cantabria es de 3,6 puntos porcentuales, mientras que a nivel nacional es de 9 puntos.
- Aunque el volumen total de contratos indefinidos para mujeres es ligeramente inferior al de hombres, la proporción se acerca más a la paridad que en el conjunto del Estado.

Planes de Igualdad en las empresas de Cantabria: De acuerdo con la normativa estatal (Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo), y autonómica, desde el 7 de marzo de 2022 todas las empresas con 50 o más personas trabajadoras están obligadas a contar con un Plan de Igualdad negociado y registrado. En Cantabria, la Dirección General de Trabajo, Economía Social y empleo autónomo gestiona el registro autonómico, en el que deben inscribirse estos planes para su validez, y junto a esta obligación, el Servicio Cántabro de Empleo desarrolla medidas específicas de apoyo económico para promover la implantación de planes de igualdad (Decreto 76/2017, de 13 de octubre, modificado por el Decreto 43/2024, de 21 de junio. Su objetivo es incentivar a las empresas y entidades (especialmente pymes), en la elaboración e implantación de Planes de Igualdad.

Estas ayudas son un instrumento clave para facilitar el cumplimiento de la normativa, compensando los costes iniciales y fomentando la implicación empresarial en la igualdad de oportunidades.

Descripción de información cualitativa sobre roles y estereotipos de género.

Cantabria no es ajena a cuestiones que persisten en cuanto a roles y estereotipos que condicionan la inserción y el desarrollo profesional de mujeres y hombres, tanto en el trabajo por cuenta propia como asalariado:

- Segregación ocupacional: concentración femenina en sectores como cuidados, educación, comercio y servicios sociales, y masculina en industria, construcción, transporte y tecnología.
- Estereotipos en emprendimiento: se asocia el emprendimiento con liderazgo masculino, lo que condiciona el acceso femenino a redes de negocio, financiación y sectores de alto valor añadido.
- Contratación indefinida: la brecha responde a diferencias en trayectorias y a sesgos implícitos en los procesos de selección y promoción.

Así mismo, el análisis del acceso a recursos y condiciones de empleo, identifica cuestiones relativas a:

- Uso del tiempo y conciliación: mayor carga de trabajo no remunerado para las mujeres, condicionando su disponibilidad para jornadas completas, formación y movilidad laboral.
- Acceso a financiación y ayudas: menor porcentaje de beneficiarias en líneas de autoempleo y contratación indefinida, asociado a barreras autopercibidas en la solicitud de ayudas y avales.
- Participación en la toma de decisiones: baja presencia femenina en puestos de dirección, lo que limita su influencia en políticas internas.

En cuanto a la influencia de normas sociales, podemos constatar que persisten normas sociales que asignan a las mujeres un papel central en cuidados y tareas domésticas, afectando a:

- Elección de sectores de actividad.
- Preferencia por empleos flexibles, aunque sean menos estables o peor remunerados.
- Menor disponibilidad para movilidad geográfica.

En general se concluye:

- Persistencia de estereotipos de género que condicionan la elección de estudios y la orientación laboral.
- Mayor dificultad de las mujeres para acceder a empleos estables y de calidad en sectores masculinizados.
- Dificultades para la conciliación y corresponsabilidad, que afectan más a la inserción y permanencia femenina.

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

Partiendo de las desigualdades y barreras detectadas en el diagnóstico, las líneas presupuestarias del programa 241M se alinean con los siguientes objetivos:

- Líneas de autoempleo (471.01, 474.01, 476.01, 475): aumentar la participación de mujeres en el emprendimiento mediante incentivos económicos y apoyo a proyectos de sectores estratégicos.
- Líneas de contratación indefinida (471.02 y 476.02, 485): reducir la brecha en contratación estable, priorizando a mujeres en sectores y ocupaciones con menor representación.
- Líneas de planes de igualdad (474.02, 484.02): fomentar la implantación de medidas que promuevan la conciliación, la igualdad en la promoción y la revisión de procesos de selección libres de sesgos.

Estas medidas buscan no solo equilibrar las cifras de participación femenina y masculina, sino también incidir sobre las causas estructurales que generan desigualdad en el acceso y permanencia en el empleo. Se aportan de forma gráfica los resultados obtenidos (recogidos en la memoria del SCE 2024) con relación a los objetivos alcanzados en las líneas señaladas:

- Autoempleo:

Respecto de los datos de Pago Único, las solicitudes presentadas el año pasado fueron 6, que se reparten de forma equilibrada entre sexos (3 hombres y 3 mujeres), en el periodo del año 2024:

Nº de solicitudes: 6, todas aceptadas, de las cuáles:

- Mujeres: 3
- Hombres: 3

- Contratación indefinida / Beneficiarios/as por sexo:

Decreto 31/2017, de 18 de mayo, por el que se regula el procedimiento de concesión directa de subvenciones destinadas a fomentar la contratación indefinida en la Comunidad Autónoma de Cantabria, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo.

Programa I. Fomento de la contratación indefinida inicial. Distribución por sexo y edad de las personas contratadas:

EDAD	Hombres	Mujeres	Total
16-24	7	2	9
24-44	1	2	3
<45	4	22	26
	12	**26**	**38**

Programa II Fomento de la estabilidad en el Empleo mediante conversión en indefinidos de contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje.

EDAD	Hombres	Mujeres	Total
16-24	4	1	5
24-44	4	4	8
<45	0	0	0
	8	**5**	**13**

Decreto 31/2023, de 11 de mayo, por la que se regula la concesión directa de subvenciones destinadas a fomentar el empleo estable y de calidad.

Programa I. Fomento de la contratación indefinida inicial. Los datos de distribución por colectivos destinatarios de las personas contratadas, arrojan la cifra de 80 mujeres mayores de 45 años (interseccionalidad del factor género y edad) entre las personas contratadas:

1 Menores de 30, sin experiencia	26
2 Menores de 30 PDL	3
3 Menores de 30 no incluidos anteriormente.	81
4 PDL no perceptor subsidio	12
5 PDL perceptor.	10
6 PDL mayor 50	28
7 Mujeres mayores de 45.	80
9 Perceptores RSB o IMV	2
Total general	**242**

En cuanto a la distribución por sexo y edad de las personas contratadas, en éste Programa I:

EDAD	Hombres	Mujeres	Total
>25	26	16	42
25-45	50	33	83
<45	49	68	117
	125	**117**	**242**

Programa II. Conversión en indefinidos de contratos formativos La distribución por sexo y edad de las personas contratadas fue en 2024:

EDAD	Hombres	Mujeres	Total
16-24	25	12	37
24-44	23	22	45
<45	0	1	1
	48	**35**	**83**

Programa III. Contratación en régimen de sustitución o interinidad: Distribución por sexo y edad de las personas contratadas.

EDAD	Hombres	Mujeres	Total
>45	16	20	36
<45	10	10	20
	26	30	56

Programa IV. Incremento de las jornadas de trabajo:

EDAD	Hombres	Mujeres	Total
>25	2	3	5
25-45	8	12	20
<45	2	9	11
	12	24	36

- Promoción de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres:

Decreto 76/2017 de 13 de octubre, por el que se regula el procedimiento de concesión directa de subvenciones destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, se diferencian los siguientes programas:

PROGRAMA I. Planes de Igualdad en PYMES

PROGRAMA II. Fomento de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de mujeres trabajadoras por cuenta propia o autónomas.

PROGRAMA III. Incentivos a la reincorporación de mujeres como trabajadoras por cuenta propia o autónomas mutualistas de colegios profesionales tras el parto, la adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela.

Expedientes tramitados				
Programas >	**P. I**	**P. II**	**P. III**	**Total**
Aprobados	22	0	0	22
Denegados	1	0	0	1
Desistidos	0	0	0	0
Total	**23**	**0**	**0**	**23**

2.6.3. PREVISION DE RESULTADOS

Resultados directos esperados: Se espera que la aplicación de las líneas de crédito incluidas en el programa 241M permita:

- Incrementar el número de personas beneficiarias de las ayudas de autoempleo, con especial atención al aumento de la participación femenina en sectores y actividades con menor representación.
- Aumentar la contratación indefinida en empresas y entidades de Cantabria, manteniendo o ampliando la proporción de mujeres contratadas en las modalidades incentivadas.
- Favorecer la implantación y actualización de planes de igualdad en empresas, reforzando la cultura organizacional de igualdad y la reducción de brechas internas.

Resultados indirectos esperados:

- Mejora de la estabilidad laboral femenina, con impacto positivo en sus trayectorias profesionales y en la conciliación corresponsable.
- Diversificación de la actividad económica y mayor presencia de mujeres en el tejido empresarial de Cantabria.
- Mayor sensibilización empresarial sobre igualdad de oportunidades, prevención de discriminaciones y promoción del talento femenino.

Incidencia sobre roles y estereotipos de género: El programa contribuye a cuestionar y minorar estereotipos vinculados a:

- La menor capacidad emprendedora atribuida a las mujeres, favoreciendo su incorporación a sectores tradicionalmente masculinizados.
- La mayor precariedad en el empleo femenino, impulsando la contratación indefinida y estable.
- La escasa implantación de planes de igualdad en PYMES, mejorando la percepción social de su utilidad y obligatoriedad.

Acceso a recursos por sexo. Conforme al análisis estadístico, se espera que las medidas contribuyan a:

- Incrementar el porcentaje de mujeres beneficiarias en autoempleo respecto al promedio 2022-2024.
- Mantener la participación femenina en la contratación indefinida por encima del 45 %.
- Aumentar el número de empresas con planes de igualdad registrados en Cantabria, especialmente en sectores con alta segregación ocupacional.

Contribución a los objetivos de igualdad. La ejecución de este programa presupuestario se alinea con los objetivos del artículo 22 de la Ley de Cantabria 2/2019 y con el marco estratégico de políticas activas de empleo, favoreciendo:

- La reducción de las brechas de actividad y empleo por razón de género.
- La promoción de entornos laborales inclusivos y libres de discriminación.
- La equiparación efectiva de oportunidades en el acceso y permanencia en el empleo.

Indicadores propuestos

- Incremento del porcentaje de mujeres beneficiarias en programas de autoempleo respecto el año anterior.
- Incremento del porcentaje de mujeres sobre el total de personas contratadas con ayudas a la contratación indefinida.
- Incremento del número de empresas con planes de igualdad inscritos en el Registro de la Dirección General de Trabajo respecto el año anterior.
- Variación en la brecha de contratación indefinida por sexo respecto al año anterior.
- Mantenimiento o incremento del peso relativo de las mujeres en las subvenciones.

2.6.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

En relación con la 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, se considera que el presente programa 241M del Servicio Cántabro de Empleo, a la luz de la información analizada se valora en **SENTIDO POSITIVO**, con **grado POSITIVO**, pues el proyecto enfrenta las desigualdades de género y se prevé que tenga capacidad de modificar roles y estereotipos de género.

Valoración:

NEGATIVO	NEGATIVO	
	NEUTRO	
POSITIVO	TRASFORMADOR	
	POSITIVO	x
	SENSIBLE	

2.6.5. FORMULACIÓN DE SUGERENCIAS

Se proponen como sugerencias y medidas de mejora, la incorporación de datos y análisis de género en la memoria de ejecución del programa de promoción de empleo del organismo, que faciliten el análisis de diseño de los programas y medidas con perspectiva de género.

2.7. PROGRAMA 494N: "SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO" DEL INSTITUTO CÁNTABRO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (ICASST)

2.7.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO

Denominación del proyecto: 494N SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Dirección general, secretaría general consejería que lo promueve: Organismo autónomo INSTITUTO CÁNTABRO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley de Cantabria 5/2008, de 19 de diciembre, de creación del Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, aprobada por el Consejo de Ministros el 14 de marzo de 2023.
- Estrategia Cántabra de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2028, aprobada por el Pleno del Consejo Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo el 30 de marzo de 2023.

La Ley de Cantabria 5/2008, de 19 de diciembre, crea el Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo (ICASST) como organismo autónomo adscrito a la consejería competente en materia de trabajo y le dota del carácter de organismo científico-técnico especializado de la Comunidad Autónoma al que se atribuyen, en el ámbito autonómico, las funciones que el artículo 8 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, confiere al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), siendo las principales la promoción de la prevención, incluyendo la realización de actividades de formación, información, investigación, estudio y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales, y el asesoramiento y asistencia técnica para el mejor cumplimiento de la normativa.

Desde su creación, la Dirección del ICASST ha elaborado, en cumplimiento de la disposición adicional tercera de la Ley de Cantabria 5/2008, las correspondientes Estrategias Cántabras de Seguridad y Salud en el Trabajo, marco a partir del cual se desarrollan los programas anuales del ICASST. Dichas Estrategias son resultado de los acuerdos alcanzados en el Consejo Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo, órgano tripartito que canaliza la participación de los agentes sociales y económicos de Cantabria en el diseño y evaluación de las políticas preventivas abordadas.

El Consejo es el órgano de participación del Instituto y sus funciones son, entre otras, impulsar y aprobar las líneas estratégicas a desarrollar por la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria en la política de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, así como en el seguimiento de las actividades y programas de actuación anuales.

Actualmente adscrito a la Consejería de Industria, Empleo, Innovación y Comercio, el ICASST tiene dos fines fundamentales:



Para alcanzar los anteriores fines, son sus principales funciones las siguientes:



Exposición de los objetivos generales del proyecto:

- OBJETIVO 1. Conseguir un cumplimiento de la normativa mejor y más eficaz.
- OBJETIVO 2. Mejorar la eficacia y calidad del sistema de prevención en la empresa poniendo especial énfasis en las entidades especializadas de prevención.
- OBJETIVO 3. Fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.
- OBJETIVO 4. Desarrollar y consolidar la cultura de la prevención en la población de Cantabria.
- OBJETIVO 5. Mejorar los sistemas de información, análisis e investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- OBJETIVO 6. Potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales.
- OBJETIVO 7. Reforzar las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales y mejorar la participación institucional y la coordinación de las administraciones públicas en las políticas de prevención de riesgos laborales.

2.7.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA

Descripción de información estadística.

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

De acuerdo con la estadística de accidentes de trabajo[1] que periódicamente elabora el ICASST, en el año 2024 hubo 6.305 **accidentes de trabajo en jornada con baja[2]**, frente a los 6.236 accidentes del año 2023, los 9.264 accidentes comunicados en 2022 y los 5.931 en 2021.

[1] Art. 156 TRLGSS: Concepto de accidente de trabajo.

"1. Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.

2. Tendrán la consideración de accidentes de trabajo:
a) Los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo.
b) Los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos.
c) Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su grupo profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.
d) Los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.
e) Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.
f) Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.
g) Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.

3. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo.

4. No obstante lo establecido en los apartados anteriores, no tendrán la consideración de accidente de trabajo:
a) Los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por esta la que sea de tal naturaleza que no guarde relación alguna con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente.
En ningún caso se considerará fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza.
b) Los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado.

5. No impedirán la calificación de un accidente como de trabajo:
a) La imprudencia profesional que sea consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se derive de la confianza que este inspira.
b) La concurrencia de culpabilidad civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo del accidentado o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo."

La distribución por gravedad de los accidentes de trabajo en jornada con baja ha sido la siguiente en este periodo de tiempo:

Gravedad	AT en jornada con baja											
	Hombres				Mujeres				Total			
Año	Leve	Grave	Fallecimiento	Total	Leve	Grave	Fallecimiento	Total	Leve	Grave	Fallecimiento	Total
2021	4.057	24	12	4.093	1.835	3	0	1.838	5.892	27	12	5.931
2022	4.864	35	11	4.910	4.348	5	1	4.354	9.212	40	12	9.264
2023	4.240	36	12	4.288	1.943	5	0	1.948	6.183	41	12	6.236
2024	4.364	37	11	4.412	1.887	6	0	1.893	6.251	43	11	6.305

Puede apreciarse que el número de accidentes de trabajo en el caso de los hombres es mucho mayor que el número de accidentes de trabajo que sufren las mujeres, tanto en el número total, como si analizamos las cifras por gravedad. Solo el año 2022 presentó cifras más equilibradas entre ambos sexos en accidentes de trabajo leves y ello fue debido a la contabilización como tales de los contagios por COVID-19, situación que afectó más al sector sanitario y socio-sanitario, ocupados en mayor medida por mujeres.

En cuanto a la **población afiliada a la Seguridad Social**[3], en el periodo 2021-2024 la proporción media en este periodo fue de un 52,36% de hombres y un 47,64% de mujeres:

Afiliación Seguridad Social			
Año	Hombres	Mujeres	Total
2021	112.831	101.314	214.145
2022	114.754	104.021	218.775
2023	115.818	105.940	221.758
2024	117.283	107.959	225.242

Sin embargo, estos datos deben ser matizados con los que ofrece la Seguridad Social en función del tipo de contrato, pero sobre todo por el tipo de jornada. En el caso de las mujeres, se caracteriza por ser el empleo de menor calidad que el empleo de los hombres, con mayor proporción de personas con contrato temporal y de jornadas a tiempo parcial: en los años 2022 a 2024, más del 62% de las personas afiliadas a la Seguridad Social con contrato de trabajo indefinido a jornada completa son hombres, mientras que más del 77% de las personas afiliadas con contrato de trabajo

[2] Accidentes durante la jornada de trabajo que causan baja médica, por lo que no se incluyen los accidentes de trabajo in itinere, que son aquellos ocurridos al ir o al volver al trabajo.
[3] Población afiliada con cobertura de contingencia por AT/EP.

indefinido a jornada parcial son mujeres. También son mujeres más del 60% de las personas afiliadas con contrato de trabajo temporal a tiempo parcial.[4]

Tipo de contrato	Afiliación									
	Total									
Año	Temporal tiempo parcial	Temporal tiempo completo	Temporal	Indefinido tiempo parcial	Indefinido tiempo completo	Indefinido fijo discontinuo	Indefinido	Autónomos-as	No aplicable	Total
2022	11.073	24.015	35.088	26.453	94.143	7.482	128.078	42.143	17.690	222.999
2023	8.418	20.631	29.049	28.802	100.382	9.266	138.450	42.079	18.038	227.616
2024	8.176	20.271	28.447	28.427	103.438	9.172	141.037	40.465	15.525	225.474

Tipo de contrato	Afiliadas									
	Mujeres									
Año	Temporal tiempo parcial	Temporal tiempo completo	Temporal	Indefinido tiempo parcial	Indefinido tiempo completo	Indefinido fijo discontinuo	Indefinido	Autónomas	Colectivos no laborales	Total
2022	6.887	12.144	19.031	20.788	35.180	4.340	60.308	16.820	11.655	107.814
2023	5.099	11.450	16.549	22.383	37.699	5.287	65.368	16.892	11.914	110.722
2024	4.841	11.329	16.170	21.888	39.115	5.254	66.257	15.519	10.144	108.090

Tipo de contrato	Afiliados									
	Hombres									
Año	Temporal tiempo parcial	Temporal tiempo completo	Temporal	Indefinido tiempo parcial	Indefinido tiempo completo	Indefinido fijo discontinuo	Indefinido	Autónomos	Colectivos no laborales	Total
2022	4.186	11.871	16.057	5.665	58.963	3.143	67.770	25.323	6.035	115.185
2023	3.319	9.181	12.500	6.420	62.683	3.979	73.082	25.188	6.125	116.894
2024	3.335	8.942	12.277	6.539	64.324	3.917	74.780	24.945	5.381	117.383

En cuanto al **índice de incidencia**[5] en 2024 se situó en 2.799 accidentes por cada 100.000 afiliados, cuando en 2023 ascendía a 2.812, en 2022 a 4.234 y en 2021 a 2.770. Nuevamente la declaración del contagio por COVID-19 como accidente de trabajo en 2022 tuvo como resultado un incremento exponencial de las cifras en esta magnitud.

Gravedad	Índice de incidencia											
	Hombres				Mujeres				Total			
Año	Leve	Grave	Fallecimiento	Total	Leve	Grave	Fallecimiento	Total	Leve	Grave	Fallecimiento	Total
2021	3.596	21	11	3.628	1.811	3	0	1.814	2.751	13	6	2.770

[4] Los datos que se presentan se corresponden con el total de población afiliada.
[5] Accidentes de trabajo ocurridos por cada 100.000 personas trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social con las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales cubiertas.

2022	4.239	31	10	4.279	4.180	5	1	4.186	4.211	18	5	4.234
2023	3.661	31	10	3.702	1.834	5	0	1.839	2.788	18	5	2.812
2024	3.721	32	9	3.762	1.748	6	0	1.753	2.775	19	5	2.799

Si analizamos los datos por sexo, en 2024 el índice de incidencia en el caso de los hombres fue más del doble que el índice de incidencia en las mujeres, tanto en cifras totales como en el caso de accidentes leves; en el caso de accidentes graves el índice de incidencia en hombres fue cinco veces superior al de las mujeres. Proporciones similares registraron los años 2021 a 2023 en el que los índices de incidencia de los accidentes graves fueron entre seis y siete veces mayores en los hombres. Solo el año 2022 presentó cifras más equilibradas entre ambos sexos en el índice de incidencia de los accidentes leves, debido a la situación ya comentada de contabilización como tales de los contagios por COVID-19.

Los accidentes de trabajo en jornada que causaron baja en 2024 se concentraron en los siguientes grandes grupos de ocupación:

Ocupación (CNO 11)	2024	Peso relativo
Total	**6.305**	
9 - Ocupaciones elementales	1.635	25,93%
7 - Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción	1.600	25,38%
5 - Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	1.340	21,25%
8 - Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores	865	13,72%

Ocupación (CNO 11)	2024	Peso relativo
Mujeres	**1.893**	
5 - Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	896	47,33%
9 - Ocupaciones elementales	556	29,37%
2 - Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	126	6,66%

Ocupación (CNO 11)	2023	Peso relativo
Hombres	**4.412**	
7 - Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción	1.522	34,50%
9 - Ocupaciones elementales	1.079	24,46%
8 - Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores	822	18,63%
5 - Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	444	10,06%

Si analizamos los accidentes de trabajo en jornada que causaron baja del periodo 2021-2024 por ocupaciones (CNO-2011), los grandes grupos de ocupación que experimentaron mayores aumentos en términos absolutos fueron “9 - Ocupaciones elementales”, +262 (+19,08%) Y “5 - Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores”, +121 (+9,93%).

En el lado contrario, los mayores descensos en accidentes de trabajo en jornada que causaron baja, del periodo 2021-2024, por ocupaciones (CNO-2011), se produjeron en el gran grupo de ocupación "2 - Técnicos y profesionales científicos e intelectuales", -226 (-55,12%), consecuencia de la evolución favorable de la pandemia de COVID-19, al quedar encuadrado en este gran grupo de ocupación el personal sanitario; así como en el gran grupo "6 - Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero", -24 (-10,13%).

Por sexo, en mujeres los mayores incrementos se producen en los grandes grupos de ocupación "9 - Ocupaciones elementales", +158 (+39,70%), "5 - Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores", +46 (+5,41%) y "3 - Técnicos; profesionales de apoyo", +21 (+46,67%). En el caso de los hombres, los mayores aumentos se concentran en los grandes grupos de ocupación "9 - Ocupaciones elementales", +104 (+10,67%), "3 - Técnicos; profesionales de apoyo", +81 (+62,31%), "5 - Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores", +75 (+20,33%) y "7 - Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción", +75 (+5,18%).

Los descensos, en el caso de las mujeres son apreciados en su mayor parte en el grupo de ocupación "2 - Técnicos y profesionales científicos e intelectuales", -177 (-58,42%), al igual que en los hombres, -49 (-45,79%), por la situación ya comentada.

		Año			
Sexo	**Ocupación (CNO 11)**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
Total	Total	5.931	9.264	6.236	6.305
	1 - Directores y gerentes	50	62	42	49
	2 - Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	410	2.371	323	184
	3 - Técnicos; profesionales de apoyo	175	347	262	277
	4 - Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	130	144	136	142
	5 - Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	1.219	2.036	1.341	1.340
	6 - Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	237	226	212	213
	7 - Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción	1.507	1.614	1.562	1.600
	8 - Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores	830	897	855	865
	9 - Ocupaciones elementales	1.373	1.567	1.503	1.635

		Año			
Sexo	**Ocupación (CNO 11)**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
Hombres	Total	4.093	4.910	4.288	4.412
	1 - Directores y gerentes	36	49	29	33
	2 - Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	107	521	84	58
	3 - Técnicos; profesionales de apoyo	130	179	195	211
	4 - Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	53	64	66	68
	5 - Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	369	487	421	444
	6 - Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	192	191	165	175
	7 - Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción	1.447	1.520	1.478	1.522

	8 - Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores	784	853	804	822
	9 - Ocupaciones elementales	975	1.046	1.046	1.079
Mujeres	Total	1.838	4.354	1.948	1.893
	1 - Directores y gerentes	14	13	13	16
	2 - Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	303	1.850	239	126
	3 - Técnicos; profesionales de apoyo	45	168	67	66
	4 - Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	77	80	70	74
	5 - Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	850	1.549	920	896
	6 - Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	45	35	47	38
	7 - Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción	60	94	84	78
	8 - Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores	46	44	51	43
	9 - Ocupaciones elementales	398	521	457	556

En cuanto a la actividad económica de la empresa de acuerdo con la CNAE-2009, los accidentes de trabajo en jornada que causaron baja en 2024 se concentraron en las siguientes secciones de actividad:

Actividad (CNAE 2009)	2024	Peso relativo
Total	6.305	100,00%
C Industria manufacturera	1.193	18,92%
F Construcción	986	15,64%
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	836	13,26%
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	630	9,99%
I Hostelería	582	9,23%
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	487	7,72%

Actividad (CNAE 2009)	2023	Peso relativo
Mujeres	**1.893**	
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	424	22,40%
I Hostelería	337	17,80%
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	303	16,01%
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	244	12,89%
C Industria manufacturera	158	8,35%

Actividad (CNAE 2009)	2023	Peso relativo
Hombres	**4.412**	
C Industria manufacturera	1.035	23,46%
F Construcción	972	22,03%
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	533	12,08%
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	386	8,75%
H Transporte y almacenamiento	381	8,64%

Teniendo en cuenta la actividad económica de la empresa (CNAE-2009), durante el periodo 2021-2024 los principales aumentos de accidentes de trabajo en jornada con baja se han constatado en “C Industria manufacturera”, +180 (+17,77%), “I Hostelería”, +156 (+36,62%), “G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas”, +96 (+12,97%), y “N Actividades administrativas y servicios auxiliares”, +84 (+15,38%).

En el lado contrario, los mayores descensos en accidentes de trabajo en jornada que causaron baja, del periodo 2021-2024, se concentraron en “Q Actividades sanitarias y de servicios sociales”, con 372 accidentes menos (-43,31%), debido a la evolución de la pandemia de COVID-19.

Por sexo, en mujeres los principales aumentos se han constatado en las siguientes actividades económicas: “I Hostelería”, +107 (+46,52%), “C Industria manufacturera”, +63 (+66,32%) y “N Actividades administrativas y servicios auxiliares”, +53 (+27,75%). Mientras que en hombres los mayores aumentos se dieron en “C Industria manufacturera”, +117, (+12,75%), “G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas”, +61 (+6,70%) y “R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento”, +59 (+113,46%).

En ambos sexos los descensos fueron acaparados por la sección de actividad “Q Actividades sanitarias y de servicios sociales”, por la circunstancia ya mencionada.

Finalmente, la comunicación de partes de **enfermedad profesional**[6] ha sostenido un aumento en el periodo 2021-2024 (+82, un 19,95% más). Ello se debe al aumento en más de un 51% de los partes de enfermedad comunicados de mujeres, que se concentra en el gran grupo de ocupación “5 - Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores”, con un incremento del número de partes del 85,14%, que también se da entre los hombres, con un 333,33%, pero con menores cifras absolutas.

		Año			
Sexo	**Ocupación (CNO 11)**	2021	2022	2023	2024
Total	Total	411	390	574	493
	0 - Ocupaciones militares	0	0	13	13
	1 - Directores y gerentes	5	11	8	4
	2 - Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	20	28	29	57
	3 - Técnicos; profesionales de apoyo	11	16	15	8
	4 - Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	16	13	27	9
	5 - Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	83	83	232	176
	6 - Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	9	7	7	7

[6] Art. 157 TRLGSS: “Se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional.”

Véase el RD 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

	7 - Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción	109	109	120	111
	8 - Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores	43	55	46	31
	9 - Ocupaciones elementales	115	68	77	77
Hombres	Total	226	222	243	213
	0 - Ocupaciones militares	0	0	6	6
	1 - Directores y gerentes	3	9	3	1
	2 - Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	3	15	8	9
	3 - Técnicos; profesionales de apoyo	9	12	9	5
	4 - Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	4	3	5	1
	5 - Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	9	12	37	39
	6 - Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	8	6	6	5
	7 - Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción	90	84	99	95
	8 - Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores	37	41	32	24
	9 - Ocupaciones elementales	63	40	38	28

Los datos anteriores deben completarse con la información según la actividad económica de la empresa (CNAE-2009), que muestran incrementos de partes de enfermedad profesional comunicados entre 2021 y 2024 en las actividades de "G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas" (+31, un 42,47% más), "O Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria" (+44, un 231,58% más) y "Q Actividades sanitarias y de servicios sociales" (+14, +58,62%). En el caso de las mujeres, hay incrementos en "O Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria" (+47, +587,50%), "G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas" (+18, +31,58%) y en "C Industria manufacturera" (+17, +89,47%). En hombres, hay incrementos en "G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas" (+13, +81,25%), "I Hostelería" (+11, +366,67%) y en "Q Actividades sanitarias y de servicios sociales" (+5, +250%).

		Año			
Sexo	**Actividad (CNAE 2009)**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
Total	Total	411	390	574	493
	A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	14	14	7	3
	B Industrias extractivas	0	3	0	0
	C Industria manufacturera	129	125	143	115
	E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	4	5	2	1
	F Construcción	53	48	44	48
	G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	73	54	139	104
	H Transporte y almacenamiento	1	10	0	3
	I Hostelería	19	26	30	28
	J Información y comunicaciones	0	2	1	1
	K Actividades financieras y de seguros	0	1	1	0

Sexo	Actividad (CNAE 2009)	2021	2022	2023	2024
	L Actividades inmobiliarias	0	1	1	0
	M Actividades profesionales, científicas y técnicas	2	3	8	3
	N Actividades administrativas y servicios auxiliares	51	22	36	35
	O Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	19	14	25	63
	P Educación	4	7	12	16
	Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	29	22	102	46
	R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	0	5	6	3
	S Otros servicios	13	28	17	24
	T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	0	0	0	0
Hombres	Total	226	222	243	213
	A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	9	13	5	3
	B Industrias extractivas	0	3	0	
	C Industria manufacturera	110	90	97	79
	E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	4	3	2	1
	F Construcción	53	47	44	47
	G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	16	18	43	29
	H Transporte y almacenamiento	1	10	0	3
	I Hostelería	3	5	11	14
	J Información y comunicaciones	0	2	1	1
	K Actividades financieras y de seguros	0	1	0	0
	L Actividades inmobiliarias	0	1	1	0
	M Actividades profesionales, científicas y técnicas	1	2	3	1
	N Actividades administrativas y servicios auxiliares	15	8	15	14
	O Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	11	6	3	8
	P Educación	0	3	3	2
	Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	2	3	10	7
	R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	0	3	1	3
	S Otros servicios	1	4	4	1
	T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	0	0	0	0
Mujeres	Total	185	168	331	280
	A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	5	1	2	0
	B Industrias extractivas	0	0	0	0
	C Industria manufacturera	19	35	46	36
	E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	0	2	0	0
	F Construcción	0	1	0	1
	G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	57	36	96	75

Sexo	Actividad (CNAE 2009)	2021	2022	2023	2024
	H Transporte y almacenamiento	0	0	0	0
	I Hostelería	16	21	19	14
	J Información y comunicaciones	0	0	0	0
	K Actividades financieras y de seguros	0	0	1	0
	L Actividades inmobiliarias	0	0	0	0
	M Actividades profesionales, científicas y técnicas	1	1	5	2
	N Actividades administrativas y servicios auxiliares	36	14	21	21
	O Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	8	8	22	55
	P Educación	4	4	9	14
	Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	27	19	92	39
	R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	0	2	5	0
	S Otros servicios	12	24	13	23
	T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	0	0	0	0

De acuerdo con los datos estadísticos de partes de enfermedad profesional comunicados mensualmente a través del sistema CEPROSS (Comunicación de enfermedades profesionales de la Seguridad Social), los partes de enfermedad comunicados han tenido la siguiente evolución en los años 2021 a 2024:

Año	Enfermedades profesionales		
	Hombres	Mujeres	Total
2021	226	185	411
2022	222	168	390
2023	240	322	562
2024	212	278	490

Descripción de información cualitativa sobre roles y estereotipos de género.

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

En el marco de los nuevos referentes entorno a la planificación de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, constituidos por el Marco Estratégico Europeo para la Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2027, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 y, finalmente, la Estrategia Cántabra de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2028, el ICASST continua elaborando estudios sobre Actividades Prioritarias de Actuación en función de la Siniestralidad, que sirven de base, no solo para la elaboración de la Estrategia Cántabra, sino también para fijar las líneas de actuación de los objetivos de planificación y la gestión de actividades del organismo.

El objetivo de estos informes es promover la mejora continua de las condiciones de trabajo mediante programas específicos por sectores, actividades, colectivos y empresas de mayor riesgo, disponiendo de un conjunto de datos imprescindible para seguir diseñando políticas preventivas concretas, dirigidas a disminuir la siniestralidad laboral.

El análisis se centra en la priorización de las actividades económicas en función de dos parámetros o indicadores:

Por un lado, se calculan los índices de incidencia de accidentes de trabajo en jornada para cada división de actividad de la CNAE-2009 de la empresa a la que pertenece la persona trabajadora accidentada.

Por otro lado, se obtiene la población expuesta al riesgo (número de personas trabajadoras que desarrollan su trabajo en una actividad concreta) a partir de datos sobre afiliaciones con contingencias cubiertas que facilita el Instituto Cántabro de Estadística (ICANE).

A continuación, cada división de actividad (CNAE a dos dígitos) se ordena, tanto por los índices de incidencia calculados, como por la población afiliada en cada una de ellas, para tener la doble perspectiva sobre peligrosidad de la actividad y exposición a ese riesgo.

Una vez ordenados, se calculan los percentiles (en este caso cuartiles) y se construye una matriz con los dos INDICADORES de IMPACTO DE SINIESTRALIDAD como ejes:

- Y: Indicador de peligrosidad de la actividad: percentil “Índice de Incidencia AT”.
- X: Indicador de población potencialmente vulnerable al riesgo: percentil “AFILIADOS”.

Aquellas actividades que ocupan el cuartil superior, tanto en el criterio de índices de incidencia como en el de la población afiliada, se consideran que son las actividades prioritarias.

Teniendo en cuenta los dos criterios de priorización (incidencia y afiliación) simultáneamente el ICASST puede diseñar programas preventivos más eficientes, enfocados, no solo hacia los sectores de actividad más peligrosos (con mayor incidencia), sino que también aglutinan a un mayor número de personas trabajadoras que pueden beneficiarse de estas intervenciones específicas.

A partir de los datos de accidentes de trabajo en jornada con baja notificados durante 2024, se contabilizan desagregados por división de actividad y sexo. Para cada uno de esos estratos fueron calculados los índices de incidencia.

Con estos datos se han elaborado dos matrices de priorización en base a la siniestralidad y población afiliada, una para mujeres trabajadoras y otra para hombres.

MUJERES

Las actividades prioritarias en función de la siniestralidad y la población femenina en riesgo, es decir, aquellas que ocupan simultáneamente el cuartil superior de ambos indicadores, son:

- Asistencia en establecimientos residenciales (CNAE 87)
- Actividades de servicios sociales sin alojamiento (CNAE 88)
- Industria de la alimentación (CNAE 10)
- Servicios a edificios y actividades de jardinería (CNAE 81)
- Servicios de alojamiento (CNAE 55)
- Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas (CNAE 01)
- Servicios de comidas y bebidas (CNAE 56)
- Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria (CANE 84)
- Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas (CANE 47)
- Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento (CANE 93)

Respecto a los datos de 2023, se incorporan a este listado los "Servicios de alojamiento (CNAE 55)" y "Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria (CANE 84)", mientras que salen de este listado "Actividades relacionadas con el empleo (CNAE 78)" y "Actividades sanitarias (CNAE 86)".

HOMBRES

Entre los trabajadores hombres, las actividades prioritarias en función de la siniestralidad y la población en riesgo, es decir, aquellas que ocupan simultáneamente el cuartil superior de ambos indicadores, fueron:

- Construcción de edificios (CNAE 41)
- Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo (CNAE 25)
- Actividades de construcción especializada (CNAE 43)
- Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones (CNAE 24)
- Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento (CNAE 93)
    - Respecto a los datos de 2023 se incorporan a este listado "Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones (CNAE 24)" y "Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento (CNAE 93)".

Acceso a los recursos por parte de hombres y mujeres.

El acceso a los recursos por parte de mujeres y hombres no tiene una forma significativa de influir en la generación de desigualdades en el ámbito objeto de planificación por parte del ICASST. La información tratada en los procesos de toma de decisiones está convenientemente desagregada por sexo y otras variables que permiten atender las necesidades de los diferentes grupos de interés.

Ha de considerarse que, además de la actividad planificada, el ICASST destina también sus recursos a labores de asistencia técnica y asesoramiento a demanda de diferentes instancias: Autoridades Judiciales, Fiscalía, Autoridad Laboral, Inspección de Trabajo y Seguridad Social, INSS, INSST, etc., además de a empresas y particulares. En este último y particular caso, el acceso a los servicios que presta el ICASST está abierto sin más condicionamiento que tratarse de una persona trabajadora, con independencia de su situación laboral de ocupada o desempleada, y que en algunos programas específicos la participación está abierta a estudiantes; además, se atienden por igual las solicitudes que puedan formular personas trabajadoras por cuenta propia o cuenta ajena, en este último caso, a través de su representación legal, si la hubiera.

En cuanto a las empresas, se da la particularidad de que, en el ámbito de fomento de la prevención de riesgos laborales, solo se conceden subvenciones a aquellas que cumplan con la obligación legal de disponer de un plan de igualdad (empresas con 50 o más personas trabajadoras)

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

La actividad del ICASST está determinada por las líneas estratégicas a desarrollar por la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria en la política de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, así como en el seguimiento de cualquiera de las políticas y acciones, en las que participa de forma activa el Consejo Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo, órgano de participación tripartita y paritaria de representantes de la Administración y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de la Comunidad Autónoma, regulado por la Ley de Cantabria 5/2008, de 19 de diciembre, de creación del Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este órgano, que debe contar con una presencia equilibrada entre mujeres y hombres, tiene las siguientes atribuciones:

- Informar, en su caso, y proponer los proyectos, disposiciones, programas y planes de actuación de carácter general en materia de ejecución de la legislación de seguridad y salud laboral y también todas aquellas disposiciones referentes a la organización administrativa de la actividad preventiva en la Comunidad Autónoma.
- Informar, en su caso, y proponer los proyectos de disposiciones normativas de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria que, en el ámbito de sus

competencias, afecten a la ordenación en materia de mejora de las condiciones de trabajo y de seguridad y salud en el trabajo.

- Participar en el seguimiento de las actividades realizadas por la Consejería competente en materia de seguridad y salud en el trabajo, en particular las realizadas a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de prevención de riesgos laborales.
- Formular propuestas para la fijación de objetivos de la Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como ser informado de los acuerdos alcanzados en dicha Comisión y de la ejecución de los mismos.
- Participar en el seguimiento y control de la siniestralidad laboral de Cantabria y ser informado periódicamente de la siniestralidad laboral nacional.
- Informar y formular propuestas, especialmente en lo referente a criterios y programas generales de actuación orientados a la mejora de las condiciones de trabajo.
- Velar por la coordinación de la actuación de los organismos e instituciones representados en el Consejo.
- Realizar un balance anual sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y proponer medidas oportunas para su mejora.
- Potenciar las acciones formativas e investigadoras en esta materia, así como divulgar las medidas adoptadas mediante los medios de difusión oportunos.
- Proponer los proyectos a ejecutar en materia de seguridad y salud en el trabajo a la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, para la asignación de recursos en el ejercicio correspondiente conforme a los principios y procedimientos regulados por la propia Fundación.
- Aprobar la memoria anual de sus actividades.
- Aprobar las normas internas de funcionamiento del Consejo.
- Aprobar la creación de Comisiones Sectoriales de Trabajo.

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

El principal factor que influye en las desigualdades existentes en materia de siniestralidad laboral son las condiciones laborales y de trabajo de mujeres y hombres, lo que implica desigualdades en la exposición a los riesgos laborales.

Tradicionalmente se ha dado por pacífica la conclusión que afirma que los hombres están expuestos a riesgos laborales con virtualidad de producir lesiones más graves, es decir, que ocupan

puestos de trabajo “más peligrosos” y que las mujeres, por el contrario, llevan a cabo trabajos que son “más seguros” o que entrañan menos riesgo. Esta conclusión obedece a una lectura sesgada de la estadística sobre accidentes de trabajo en jornada.

Centrar el análisis en esta parte de la realidad, por importante que sea, significa no valorar el conjunto de necesidades preventivas de las mujeres, postergando la necesidad de actuar sobre otros riesgos causantes de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, como los psicosociales y ergonómicos, así como ciertos riesgos higiénicos y los relacionados con el embarazo que solamente sufren las mujeres.

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

La Estrategia Cántabra de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2028, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 62 y 63 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, incorpora dentro de sus cinco objetivos estratégicos, el siguiente:

OBJETIVO 4. REFORZAR LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE MAYOR RIESGO O VULNERABILIDAD, INCORPORANDO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Que contiene la siguiente línea de actuación:

Línea 1: Acciones para elevar el nivel de protección de colectivos específicos, atendiendo, tanto a la diversidad, incluidas las desigualdades de género, como a la convivencia intergeneracional.

2.7.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS

Resultados directos e indirectos del proyecto.

En el marco del Objetivo 4 de la ECSST 2023-2028, el ICASST avanzará en el diseño y ejecución de las siguientes actuaciones, cuyo impacto se considera **POSITIVO**, dado que se prevé una mejora en la situación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

- Mejora de la protección de personas trabajadoras de los sectores sanitario, socio sanitario y asistencial, mediante la promoción del conocimiento de factores de riesgo y patrones de siniestralidad, aportando propuestas de mejora, con especial atención a los riesgos de tipo ergonómico, biológico y psicosocial.
- Promoción de metodologías de evaluación de riesgo específicas de trastornos musculo esqueléticos, riesgo biológico y riesgo psicosocial.

- Estudio de situación en Cantabria para el retorno al trabajo de personas tras una incapacidad temporal de larga duración, con especial atención a las personas con enfermedades crónicas y las que hayan superado un cáncer.
- Colaboración con el INSST en el diseño de protocolos de actuación para la reincorporación al puesto que favorezcan la puesta en marcha de programas de adaptación del puesto de trabajo.
- Se mejorará la incorporación de la perspectiva de género en las fuentes de información proveedoras de indicadores para un mejor conocimiento del impacto en sus condiciones de trabajo.
- Participación del ICASST en el Proyecto de Integración de la Prevención en clave de Género (INGEPRE) de la cornisa cantábrica y en el grupo de trabajo "Integración de la perspectiva de género en PRL" de la Red Interterritorial de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST), constituida por las comunidades autónomas y el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).
- Actuaciones específicas en actividades feminizadas con mayor precariedad en las condiciones de empleo y trabajo, prestando especial atención a las que presentan mayor incidencia de riesgos psicosociales y musculo esqueléticos, así como exposición a reprotóxicos, cancerígenos y mutágenos.

Incidencia sobre los roles y estereotipos de género.

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

Con la ejecución de las actuaciones descritas en el apartado anterior se prevé un aumento del número de mujeres participantes en los servicios que presta el ICASST, tanto desde un punto de vista cuantitativo por estar algunas de ellas específicamente dirigidas a mujeres (números 6 y 7) o dirigidas a sectores donde predominan las mujeres sobre los hombres (número 1), como desde un punto de vista cualitativo, por estas enfocadas las actuaciones sobre aquellos riesgos a las que están expuestas en mayor medida las mujeres sobre los hombres (número 1, 2 y 7).

Por tal motivo, se considera que el impacto será POSITIVO.

Acceso a los recursos por parte de hombres y mujeres.

No se prevé que el proyecto produzca la eliminación o la reducción de las desigualdades en cuanto el acceso a los recursos, pero sí que el proyecto produzca una mejora en la disponibilidad de los recursos que se generen por la ejecución de las actuaciones, especialmente en lo relativo a

conocimiento de factores de riesgo y patrones de siniestralidad, propuestas de mejora, metodologías de evaluación de riesgo específicas y mejora continua de las fuentes de información, que faciliten la toma de decisiones futuras.

Por tal motivo, se considera que el impacto será POSITIVO.

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

La actividad del ICASST está determinada por las líneas estratégicas a desarrollar por la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria en la política de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, así como en el seguimiento de cualquiera de las políticas y acciones, en las que participa de forma activa el Consejo Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo, órgano de participación tripartita y paritaria de representantes de la Administración y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de la Comunidad Autónoma, regulado por la Ley de Cantabria 5/2008, de 19 de diciembre, de creación del Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este órgano cuenta con una presencia equilibrada entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo.

Por tal motivo, se considera que el impacto será POSITIVO.

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

Se prevé que los resultados derivados del proyecto 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, en lo que se refiere a la forma de enfrentar los retos que plantea la gestión ordenada de un sistema de seguridad y salud en el trabajo, dado que el proyecto plantea entre sus objetivos combatir otros factores relacionados con la calidad del empleo, que tienen incidencia en la exposición a riesgos de las personas trabajadoras.

Con todo, se considera que 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 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.

El artículo 62 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dispone:

"1. Las Consejerías competentes en materia de sanidad, empleo y trabajo, en el ejercicio de sus competencias y en relación con la protección de la salud y la seguridad en el trabajo, integrarán la perspectiva de género en sus objetivos y actuaciones, con la finalidad de evitar que, por sus diferencias físicas o los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres.

2. Asimismo, integrarán la perspectiva de género en la programación formativa en materia de salud laboral y de prevención de riesgos.

3. Sin perjuicio de la atención especial que de manera singular se preste a la salud de las mujeres durante el embarazo y la lactancia, las Administraciones públicas de Cantabria velarán por la salud laboral de las mujeres más allá de su capacidad reproductora.

4. A tal efecto, la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Cantabria, a través de la Consejería competente en materia de trabajo y empleo:

a) Fomentará la formación, información y sensibilización de las empresas y sus plantillas con el objetivo de combatir en su origen los riesgos derivados de las condiciones de trabajo que puedan afectar negativamente al embarazo, al parto y a la lactancia.

b) Analizará riesgos específicos en profesiones y categorías profesionales feminizadas y la incidencia de su condición anatómica y fisiológica en el origen de determinados accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

c) Promoverá actuaciones frente a riesgos específicos de carácter ergonómico y psicosocial.

5. Estas medidas se harán extensibles a las trabajadoras autónomas."

Por su parte, el artículo 63 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dispone:

"Las Consejerías competentes en sanidad, empleo y trabajo promoverán la integración de la perspectiva de género en los planes de prevención de riesgos laborales, de tal forma que las diferencias físicas y los estereotipos sociales asociados no conduzcan a desigualdades entre ambos sexos en materia de seguridad y salud laboral."

Con las medidas planteadas en el proyecto se cumplen los mandatos y objetivos previstos en la normativa en materia de igualdad:

La ECSST 2023-2028 mandata integrar la perspectiva de género a través de su Objetivo estratégico 4, combatiendo que, por sus diferencias físicas o los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres en la gestión de las políticas preventivas, incluidas las formativas.

Las actuaciones están enfocadas en analizar riesgos específicos en profesiones y categorías profesionales feminizadas (sectores: sanitario, socio sanitario y asistencial) y la incidencia de su condición anatómica y fisiológica en el origen de determinados accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (trastornos musculo-esqueléticos, riesgo biológico y riesgo psicosocial; exposición a reprotóxicos, cancerígenos y mutágenos).

2.7.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

Valoración:

NEGATIVO	NEGATIVO	
	NEUTRO	
POSITIVO	TRASFORMADOR	
	POSITIVO	**x**
	SENSIBLE	

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

2.7.5. FORMULACIÓN DE SUGERENCIAS

Indicadores que se proponen para la medición de la ejecución/consecución de objetivos de perspectiva de género:

"OBJETIVO 4. REFORZAR LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE MAYOR RIESGO O VULNERABILIDAD, INCORPORANDO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO"

"Línea de actuación 1: Acciones para elevar el nivel de protección de colectivos específicos, atendiendo, tanto a la diversidad, incluidas las desigualdades de género, como a la convivencia intergeneracional."

Actuación	Indicador
Promoción del conocimiento de factores de riesgo y patrones de siniestralidad, aportando propuestas de mejora, con especial atención a los riesgos de tipo ergonómico, biológico y psicosocial, en los sectores sanitario, socio sanitario y asistencial	Número de horas de formación programadas Número de personas participantes en acciones de formación, desagregado por sexo Plantilla de las empresas de las personas participantes

Promoción de metodologías de evaluación de riesgo específicas de trastornos musculo esqueléticos, riesgo biológico y riesgo psicosocial	Número de jornadas realizadas Número de participantes en jornadas, desagregado por sexo Plantilla de las empresas de las personas participantes
Estudio de situación en Cantabria para el retorno al trabajo de personas tras una incapacidad temporal de larga duración, con especial atención a las personas con enfermedades crónicas y las que hayan superado un cáncer	Realización del estudio (sí/no)
Colaboración con el INSST en el diseño de protocolos de actuación para la reincorporación al puesto que favorezcan la puesta en marcha de programas de adaptación del puesto de trabajo	Número de reuniones celebradas
Incorporación de la perspectiva de género en las fuentes de información proveedoras de indicadores para un mejor conocimiento del impacto en sus condiciones de trabajo	Cumplimiento (sí/no)
Participación del ICASST en el Proyecto de Integración de la Prevención en clave de Género (INGEPRE) de la cornisa cantábrica y en el grupo de trabajo "integración de la perspectiva de género en PRL" de la Red Interterritorial de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST), constituida por las comunidades autónomas y el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)	Cumplimiento (sí/no)
Actuaciones específicas en actividades feminizadas con mayor precariedad en las condiciones de empleo y trabajo, prestando especial atención a las que presentan mayor incidencia de riesgos psicosociales y musculo esqueléticos, así como exposición a reprotóxicos, cancerígenos y mutágenos	Número de jornadas y seminarios celebrados Número de participantes en jornadas y seminarios, desagregado por sexo Plantilla de las empresas de las personas participantes

2.8. PROGRAMA 261A: "ACTUACIONES EN MATERIA DE VIVIENDA Y ARQUITECTURA" DE LA CONSEJERÍA DE FOMENTO, VIVIENDA, ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y MEDIO AMBIENTE

2.8.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO

Denominación del proyecto: Actuaciones en materia de Vivienda y Arquitectura.

Dirección general, secretaría general consejería que lo promueve: Dirección General de Vivienda y Arquitectura.

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

Exposición de los objetivos generales del proyecto:

Los principales objetivos del Plan de Vivienda para garantizar el derecho constitucional al 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 y 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.
- Fomentar la fijación de la población joven en el ámbito rural.
- Potenciar las relaciones de la política de vivienda con el tercer sector contribuyendo al disfrute de una vivienda digna y adecuada a las personas mayores, deudores hipotecarios y colectivos en riesgo de exclusión social.
- Reforzar la cooperación y coordinación interadministrativa y de los diferentes programas del Plan entre sí.
- Potenciar la coordinación con los agentes privados en el desarrollo de las políticas de vivienda.
- Contribuir a la reactivación del sector inmobiliario.

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

Eje 1.- Emergencia habitacional

Eje 2.- Ayudas directas y subvenciones

Eje 3.- Medidas fiscales

Eje 4.- Ampliación del parque público de alquiler

Eje 5.- Elaboración y adecuación de normativa

Eje 6.- Estadística y lucha contra el fraude

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

2.8.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA

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

Presencia 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

En enero de 2025 entró en vigor el Decreto 1/2025, de 9 de enero, por el que se regulan determinadas ayudas del Plan Estatal para el acceso a la vivienda 2022-2025 en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria, existiendo desde su entrada en vigor una diferencia significativa entre los sexos de las personas solicitantes.

Esta diferencia se refleja igualmente en la segunda convocatoria del Bono Alquiler Joven:

	Mujeres	Hombres
Ayudas a colectivos vulnerables	129	41
Ayudas al alquiler de vivienda	1141	673
Ayudas a la adquisición de vivienda	32	23
Bono Joven Alquiler	519	348

Por otro lado, continúan vigentes las ayudas a personas especialmente vulnerables reguladas en el anterior Decreto 28/2020 por el que se sustituye y modifica programas de ayuda en el Decreto 4/2019, Plan de Vivienda de Cantabria 2018-2021, estando vigentes las siguientes calificaciones habitacionales del 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:

	Mujeres	Hombres
Ayudas a colectivos vulnerables	157	33

Y en cuanto a los miembros de las unidades de convivencia que ocupan los inmuebles del Parque Público de Vivienda en Alquiler, se obtienen los siguientes datos:

	Mujeres	Hombres
Ayudas a colectivos vulnerables	112	104

Uno de los motivos por los que se puede producir esta diferencia entre mujeres y hombres en las ayudas al acceso a la vivienda 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 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. En este caso, debe señalarse que según la Encuesta de Población Activa del segundo trimestre de 2025 la tasa de paro en Cantabria es del 6,18 % en el caso de los hombres, alcanzando el 8,10 % en el caso de las mujeres.

Asimismo, estas ayudas engloban a grupos desfavorecidos, en los que se incluyen las personas afectadas por diferencias de género, que van implícitas en la situación actual de nuestra sociedad. De entre ellas, pueden citarse los siguientes colectivos:

- Familias numerosas.
- Jóvenes menores de treinta y cinco años.

- Unidades familiares monoparentales con hijos e hijas a su cargo.
- Víctimas de violencia de género.
- Personas que hayan asumido la patria potestad, tutela o acogimiento familiar permanente del menor huérfano por violencia de género.
- 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.
- Personas afectadas por procesos de desahucio de su vivienda habitual.
- Personas especialmente vulnerables que ostenten dicha consideración por servicios sociales.

2.8.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS

Por lo que se refiere a las líneas de acceso a la vivienda recogidas en el presupuesto para 2026 se prevé mantener como criterio esencial en el acceso a las ayudas la renta de las personas solicitantes. Como consecuencia seguirá siendo previsiblemente 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.

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 2026, 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 mención 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, al 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, que señala:

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

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

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

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

2.8.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

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

El **grado** del sentido **positivo** se prevé positivo ya que enfrenta las desigualdades de género y se prevé que tenga capacidad de modificar roles y estereotipos de género.

2.8.5. FORMULACIÓN DE SUGERENCIAS

En el mismo sentido del informe elaborado para el Anteproyecto de los Presupuestos Generales para 2025, se repite la siguiente sugerencia:

En relación a la notificación por medio de anuncios, en los supuestos del artículo 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, el contenido del apartado 1 de la Disposición Adicional Séptima de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales establece que "se identificará al afectado exclusivamente mediante el número completo de su documento nacional de identidad, número de identidad de extranjero, pasaporte o documento equivalente."

Estimándose que este mandato podría conllevar un impacto negativo sobre las víctimas de violencia de género, se considera procedente instar, desde el órgano que corresponda, al cumplimiento de lo previsto en el apartado 2 de la citada Disposición, según el cual “A fin de prevenir riesgos para víctimas de violencia de género, el Gobierno impulsará la elaboración de un protocolo de colaboración que defina procedimientos seguros de publicación y notificación de actos administrativos, con la participación de los órganos con competencia en la materia”.

2.9. PROGRAMA 453A: "ACTUACIONES EN MATERIA DE INFRAESTRUCTURA MUNICIPAL" DE LA CONSEJERÍA DE FOMENTO, VIVIENDA, ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y MEDIO AMBIENTE

2.9.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO

Denominación proyecto	Infraestructuras municipales, tales como urbanizaciones, pavimentaciones, edificios públicos, alumbrados públicos, acceso a núcleos de población, parques infantiles, áreas de recreo, paseos peatonales, actuaciones en zonas de uso educativo para mejorar las condiciones de acceso y funcionales, 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, actuaciones en zonas de uso educativo para mejorar las condiciones de acceso y funcionales y otras infraestructuras viarias que resulten necesarias para la prestación de los servicios de competencia municipal.

2.9.2. 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.

La monografía de "Mujeres y hombres desde la perspectiva de género" editada por el ICANE en el año 2021 únicamente permite el conocimiento de la realidad social de Cantabria desde un punto de vista de género con unas características básicas (volumen demográfico, estructura y composición de la población, dinámica natural de la población, etc.)

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.

2.9.3. 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, resultan imprescindible tres actuaciones:

- La recogida de propuestas a través de los Ayuntamientos mediante la intervención de agentes sociales u otras organizaciones o representantes que intervienen en los procesos que afectan a los colectivos que habitan en los municipios, así como la realización de encuestas desagregadas por género para averiguar cuáles son los equipamientos demandados por los habitantes del municipio.

- 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.

- 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 el licitador, 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. En la cláusula de documentación a presentar, se indica lo siguiente: "El licitador, 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." Y en el apartado de condiciones especiales de ejecución del contrato de carácter social: "La empresa contratista, en el caso de que no esté legalmente obligada a la elaboración del plan de igualdad entre hombres y mujeres, tendrá que presentar, en el plazo máximo de diez días posteriores a la fecha de formalización del contrato, una declaración responsable sobre las medidas aplicables en relación con las personas trabajadoras que participarán en la ejecución del contrato, para alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, eliminar estereotipos y fomentar una igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres".

- Igualmente, en el modelo de Anexo I que se envía a las empresas para la formalización de ofertas para la realización de contratos menores, dentro del apartado referido a "c) Cláusulas sociales de obligado cumplimiento: 2.- Solvencia Técnica", se exige lo siguiente: "2.2 Incorporará la perspectiva de género y evitará los elementos de discriminación sexista del uso del lenguaje, de discriminación de las personas por cualquier motivo y de su imagen".

- 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, como ya se indicó anteriormente se incluyen 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.

2.9.4. 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, dotando de espacios infantiles como parques para una mejor conciliación, iluminación, seguridad...

Debemos considerar que, con carácter general, son las mujeres las que sociológicamente se ocupan, en las zonas rurales, de llevar a los hijos y a las personas dependientes, a médicos, colegios, centros asistenciales, parques, etc., por lo que será este colectivo quien más sufra la escasez de infraestructuras municipales o sus malas condiciones y, por tanto, quien más necesitado esté de este tipo de inversiones.

Aunque no existe la posibilidad de cuantificar resultados, las actuaciones financiadas con este programa presupuestario ayudarán a la mejora de las condiciones familiares y personales de ambos sexos.

La valoración del impacto de género es positiva, ya que entre los objetivos perseguidos se trata de forma transversal la perspectiva de género, teniendo en general efectos positivos entre las mujeres sobre todo en el ámbito rural.

Por todo lo expuesto el sentido del informe del impacto de género de este programa, según lo indicado en el punto 4 del Anexo del Decreto 8/2021, es **POSITIVO SENSIBLE**.

2.10. PROGRAMA 261N: "PLANEAMIENTO URBANÍSTICO" DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE URBANISMO Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO, DE LA CONSEJERÍA DE FOMENTO, VIVIENDA, ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y MEDIO AMBIENTE

2.10.1. 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, así como la supervisión, tutela y fomento del planeamiento y de la actividad urbanística en el territorio de la Comunidad Autónoma. 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 urbanismo 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 dentro de 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.

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

2.10.2. 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 incorporación e investigación de las percepciones de género en el urbanismo y de la igualdad efectiva, en un intento de minimizar la mirada masculina imperante en estas áreas.

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

Debemos partir de que:

- Las experiencias de hombres y mujeres en la ciudad son diferentes y se centran en relaciones de desigualdad.
- 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.
- 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 quiénes 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 posibilidad 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 servicio 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 reproductor.

La distinción convencional que hace el urbanismo entre lugares de residencia, de trabajo, de ocio, educación, salud o comercio, se ve 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.

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

2.10.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS

Las consignaciones presupuestarias de la Dirección General en materia de urbanismo y ordenación del territorio 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 para permitir el paso de coches de bebé, o simplemente atender a los márgenes que restan para que circulen peatones con sillas, sean de bebes o de ruedas, tras la colocación de árboles, señales o farolas, hasta grandes cambios que implicarían modificar sustancialmente la actual relación entre transporte público y privado. Son cambios que afectan al espacio urbano en 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 asunción 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.

2.10.4. 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 tienen sin duda un impacto positivo en la incorporación de la perspectiva de género en la práctica de la actividad urbanística.

En este sentido, se trabaja activamente por la incorporación de la igualdad de género y aplicación de la perspectiva de género en el urbanismo como categoría analítica indispensable para solventar los problemas de una sociedad moderna, intentando generar entornos urbanos inclusivos, diversos, seguros, accesibles y participativos, partiendo de la regeneración urbana como método para la recuperación del espacio público que habitamos, la cual constituye una importante oportunidad de intervención. Consideraciones todas ellas que se han plasmado en la reciente Ley 5/2022, 15 de julio, de Ordenación del Territorio y Urbanismo de Cantabria.

Se trata en definitiva de promover actuaciones que traten de generar herramientas que permitan producir diseños urbanos 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.

2.11. PROGRAMA 456D: "CENTRO DE INVESTIGACIÓN DEL MEDIO AMBIENTE" DE LA CONSEJERÍA DE FOMENTO, VIVIENDA, ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y MEDIO AMBIENTE

2.11.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO

- Denominación del proyecto: Programa 456D.
- Dirección general, secretaría general consejería que lo promueve: Centro de Investigación del Medio Ambiente.
- Normas y/o planes relacionados con el proyecto que permitan identificar los antecedentes y contextualizar el proyecto: Ley 6/1991, de 26 de abril, de creación del Centro de Investigación del Medio Ambiente, 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, Ley 34/2007, de 15 de noviembre, de calidad del aire y protección de la atmósfera, Real Decreto 102/2011, de 28 de enero, relativo a la mejora de la calidad del aire, el Acuerdo de 22 de junio de 2006 por el que se aprueba la Estrategia Cántabra de Educación Ambiental, Ley 27/2006 de 18 de julio por la que se regulan los derechos de acceso a la información, de participación pública y de acceso a la justicia en materia de medio ambiente, entre otras.
- Exposición de los objetivos generales del proyecto: Los objetivos generales del proyecto inciden en el cumplimiento de las funciones que corresponden al CIMA entre las cuales se encuentra:
    - La investigación y la realización de estudios sobre prevención y protección de la calidad ambiental.
    - La recogida de datos ambientales (donde se enmarca el mantenimiento de las redes de calidad de la Comunidad Autónoma de Cantabria, con especial atención a la Red de Control y Vigilancia de la Calidad del Aire de Cantabria, que gestiona desde 1998).
    - La policía ambiental, tanto en relación con toda clase de vertidos y residuos como en materia de medio ambiente atmosférico, etc.
    - La realización de ensayos de tratamientos medioambientales.
    - El desarrollo de nuevas tecnologías relacionadas con la prevención y el control del medio ambiente.
    - El fomento de la mejora del medio ambiente por sí mismo o en cooperación con entidades locales, instituciones, corporaciones y empresas (como es el caso del programa de Educación Ambiental y Voluntariado PROVOCA que contiene

actividades dirigidas tanto a los ciudadanos en general como a los centros educativos de la comunidad).

- En su caso, exposición de los objetivos específicamente dirigidos a promover la igualdad entre mujeres y hombres: No hay.

2.11.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA

Según datos del Instituto Cántabro de Estadística (en adelante, ICANE), a fecha 1 de julio de 2025, debemos de partir de la consideración de que la Comunidad Autónoma de Cantabria tiene 594.586 habitantes, de los cuales 306.415 son mujeres y 288.171 hombres, lo que se traduce respectivamente en el 51,53 % y en el 48,47 % de la población total. Igualmente, esta paridad numérica se refleja actualmente en el personal que presta sus servicios en el Centro de Investigación del Medio Ambiente donde 11 son hombres (42,3%) y 15 son mujeres (57,7%), por lo que existe una representación equilibrada (a diferencia de otros ámbitos de la administración autonómica donde esta proporción es más desigual).

Análisis del contexto económico, laboral, industrial, sanitario y educativo.

ECONOMÍA.

Respecto al PIB, según datos del ICANE, en el primer trimestre de 2025, sufrió una variación interanual del 2,3 % y del 0,6 % trimestral en términos reales. Este crecimiento tuvo su mayor exponente en las actividades financieras, seguros e inmobiliarias y profesionales (3,7%), en la construcción (3,4%), en el comercio, transporte, hostelería, información y comunicaciones (2,8%) y en la administración pública, sanidad, educación y actividades artísticas (2,6%). No obstante, el único sector que decreció y, además, de una forma acusada fue el primario, con una caída del 5,6%.

La inflación según datos del ICANE experimentó en julio de 2025 una variación anual general del 2,6 %, en el que ocuparon un lugar singular la variación anual relativa la vivienda, el agua, la electricidad, el gas y otros combustibles (6,4%) y las bebidas alcohólicas y el tabaco (6%). No obstante, es similar a la registrada en las CCAA limítrofes al registrar Asturias una variación del 3,1%, Castilla y León un 2,7 % y País Vasco del 3 %. Por su parte, el promedio estatal se sitúa en el 2,7%, donde a su vez, los grupos que más destacaron por su influencia en el aumento de la tasa anual fue la vivienda que subió hasta el 6,7%. En consecuencia, la inflación en Cantabria sigue siendo elevada, tanto en comparación con el resto de CCAA limítrofes como en relación con el IPC nacional.

EMPLEO.

En cuanto a la tasa de paro, según los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (en adelante, INE) en la Encuesta de Población Activa, el paro en Cantabria

constituye el 7,1% de la población activa, una tasa inferior a la nacional. Además, es la Comunidad Autónoma con menor porcentaje de paro de España.

En contraposición con la tasa de desempleo, la ocupación en Cantabria se distribuye por sectores de la siguiente forma: un 73,84% en servicios (del cual un 91,43% son mujeres y un 58,01% hombres), un 16,58% en industria y minería (del cual un 6,17% son mujeres y un 25,94% son hombres) un 7,52% en construcción (del cual 1,56% son mujeres y un 12,88 % son hombres) y un 2,06 % en agricultura y pesca (del cual un 0,84% son mujeres y un 3,16% hombres).

INDUSTRIA.

La industria, un sector clave en la economía de Cantabria, ha mostrado en 2025 un tímido crecimiento respecto al ejercicio precedente al experimentar una tasa de variación interanual del 0,7%. A mayor abundamiento, según datos del INE, la distribución porcentual de la población activa en el sector de la industria en el segundo trimestre de 2025 se situó en el 15,7%. Asimismo, la ocupación de las mujeres en la rama de la actividad de la industria extractiva en el segundo trimestre de 2025 supuso el 4,7%.

SANIDAD.

Según los datos del ICANE en el 2025 el presupuesto per cápita para la sanidad en Cantabria fue de 2060,53 €, cifra superior a la del total de las CCAA (excluida Ceuta y Melilla) cuyo importe fue de 1757,38 euros.

EDUCACIÓN.

Según datos del ICANE en 2025, los alumnos matriculados en grado en primer y segundo ciclo por sexo y edad en el curso 2023-2024 se distribuyó de la siguiente forma: 5.280 hombres y 5.651 mujeres, lo que supone el 48,30% y 51,70 % respectivamente.

Dado que el medio ambiente es una cuestión que nos ocupa a todos los ciudadanos individualmente sin distinción alguna por razón de sexo, la sociedad en su conjunto es la potencial beneficiaria del proyecto y por este motivo no existen desigualdades en el acceso a los recursos por parte de hombres y mujeres.

El proyecto se ajusta a los mandatos y objetivos contenidos en la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2.11.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS

Las acciones del CIMA contenidas en el proyecto no tienen por objeto principal la corrección y la reducción de las desigualdades de género, porque, como hemos dicho, su eje central de actuación se focaliza en contribuir al desarrollo sostenible y a la mejora de calidad de vida de los ciudadanos para abordar través de la prevención, el control y la sensibilización de las distintas problemáticas ambientales. No obstante, el principio de igualdad de género sí que se aplica de manera transversal a todos los contratos celebrados (de acuerdo con lo dispuesto en el LCSP y el Decreto 75/2019, de 23 de mayo, por el que se establecen las

directrices de política general sobre la incorporación de criterios y cláusulas sociales en la contratación del sector público de la Comunidad Autónoma de Cantabria) a las subvenciones por este otorgadas autónomo (en aplicación de la Ley 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria), así como mediante la adopción de un lenguaje no sexista en la elaboración de los documentos administrativos, por lo que se aprecia que hay un impacto positivo en la consecución de los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades y de promoción de igualdad de mujeres y hombres en este ámbito.

2.11.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

Por todo lo anteriormente expuesto, la repercusión del proyecto en el impacto de género ha de valorarse en sentido **positivo** dado que disminuye las desigualdades de género y los resultados contribuyen al desarrollo de los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades, pero en un **grado sensible**, ya que se prevé que tenga nula o escasa capacidad de modificar roles y estereotipos de género.

2.12. PROGRAMA 414B: "PROMOCIÓN DE LA INNOVACIÓN Y FORMACIÓN EN EL SECTOR AGRARIO" DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO RURAL, DE LA CONSEJERÍA DE DESARROLLO RURAL, GANADERÍA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

2.12.1. 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
- Orden HAC/10/2025 de 17 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 2026

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 y nuevos agricultores 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.

2.12.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA

Descripción de información estadística e información cualitativa sobre roles y estereotipos de género.

El sector agrario, población objetivo del presente programa presupuestario, se caracteriza tradicionalmente en España por una elevada masculinización (FUNCAS, 2022).

Por ejemplo, cuando se analiza el porcentaje de mujeres personas físicas (no incluye mujeres que forman parte de personas jurídicas) beneficiarias en España de ayudas de la Política Agraria Común (PAC; ver tabla 1), se observa como en los últimos años es inferior al 38% para las denominadas ayudas directas (Fondo Europeo Agrícola de Garantía Agraria, FEAGA), mientras que para las ayudas PAC destinadas al desarrollo rural (Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural, Feader) el porcentaje ronda el 30% en los últimos años. Sin embargo, cuando comparamos estos datos con los registros de Cantabria, se observa que los porcentajes son siempre más elevados. En concreto, han sido superiores al 38% en los últimos años para las ayudas directas y rondan el 40% para las ayudas al desarrollo rural.

		2019	2020	2021	2022	2023	2024
Ayudas directas	Cantabria	39,9%	39,6%	39,2%	39,0%	38,7%	38,3%
	España	37,2%	37,4%	37,5%	37,4%	37,8%	37,6%
Ayudas al desarrollo rural	Cantabria	41,5%	41,0%	38,4%	40,3%	40,8%	39,6%
	España	31,4%	31,1%	31,2%	29,7%	30,3%	28,8%

Tabla 1. Evolución del porcentaje de mujeres (personas físicas) beneficiarias de ayudas de la Política Agraria Común. Fuente FEGA.

Esta misma observación, se obtiene cuando se consulta el último censo agrario del INE disponible (2020). El porcentaje de mujeres categorizadas como jefas de explotación se sitúa en un 28,1% a nivel nacional, mientras que en Cantabria alcanza el 33,5%.

Se puede concluir, por tanto, que, pese a que en ningún caso se alcanza la paridad, en Cantabria los porcentajes de mujeres vinculadas al sector agrario son mayores que en el resto del territorio nacional.

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 Agraria, 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 57% hombres frente a un 43% de mujeres.

Finalmente, en lo referente a la composición del profesorado resulta aproximadamente en un 55% hombres frente a un 45% 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 ocupadas mayoritariamente 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 Agraria, 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 75 %.

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 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, por un lado, la creación y constitución de los Grupos Operativos y por otro lado el desarrollo de los proyectos.

En el marco de la actual Política Agraria Común 23-27 no se ha desarrollado ningún grupo operativo. El objetivo es que en el ejercicio 2026 se establezcan las bases reguladoras y se convoquen las ayudas para la creación de grupos operativos autonómicos en relación a la Asociación Europea de Innovación de Agricultura Productiva y Sostenible, así como para el desarrollo de proyectos innovadores en relación a la Asociación Europea de Innovación de Agricultura Productiva y Sostenible. Unificando ambas estrategias en una única convocatoria.

CREACIÓN DE GRUPOS OPERATIVOS

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 se promueve su creación.

DESARROLLO DE PROYECTOS DE GRUPOS OPERATIVOS

Una vez constituidos los grupos, mediante esta línea de ayudas 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.

2.12.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS

Las actuaciones no están específicamente orientadas a la reducción o eliminación de desigualdades.

Debe tenerse en cuenta que Cantabria ya parte de una situación mejor que la que se encuentra de media en el resto del territorio nacional, en cuanto a presencia de la mujer en el sector agrario, como se ha justificado en el punto 2.1 del presente informe. 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.

2.12.4. 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 barreras 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**, considerando que el **grado** del sentido **positivo** es positivo, entendiendo que el programa enfrenta las desigualdades de género y, prevemos que tenga capacidad para modificar roles y estereotipos de género.

2.12.5. 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.

2.13. PROGRAMA 413B: "OFICINA DE CALIDAD ALIMENTARIA" DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PESCA Y ALIMENTACIÓN DE LA CONSEJERÍA DE DESARROLLO RURAL, GANADERÍA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

2.13.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO

La ley de Cantabria 3/2000, de 24 de julio, modificada por Ley 7/2007, de 27 de diciembre, 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.

Conforme a su artículo 1, 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 articulo 6 y en el artículo 7 de la Orden HAC/10/2025, de 17 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 2026, 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.

2.13.2. 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 del año anterior se realizaron dos campañas de publicidad para la promoción de los alimentos de calidad diferenciada con la nueva marca “Sabe a Norte”, incluida la de Navidad.

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.

En cuanto a la tendencia por sexo, en cuanto al consumo de productos alimenticios, las mujeres suelen ser las principales responsables de la compra de alimentos y productos frescos en los hogares, especialmente cuando se trata de productos de calidad diferenciada como los amparados bajo la marca Sabe a Norte de la Oficina de Calidad Alimentaria. Los hombres, en general, tienden a consumir más productos procesados, aunque este patrón está cambiando en los últimos años. Las mujeres son más propensas a valorar los productos con certificaciones de calidad (productos ecológicos, de kilómetro cero, etc..). Los hombres, en general, suelen ser más fieles a marcas o productos conocidos.

Las mujeres suelen ser más receptivas a mensajes que resaltan la sostenibilidad y el apoyo a los productores locales. Sin embargo, los hombres tienden a responder mejor a campañas que enfatizan la calidad del producto y su valor funcional.

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

2.13.3. 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.

2.13.4. 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 genero 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 genero del presupuesto del organismo autónomo ODECA es en **SENTIDO POSITIVO**, en **GRADO POSITIVO**, ya que el proyecto enfrenta las desigualdades de género y se prevé que tenga capacidad de modificar roles y estereotipos de género.

2.13.5. 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.

2.14. PROGRAMA 141M: "FONDOS EUROPEOS" DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA, FINANCIACIÓN AUTONÓMICA Y FONDOS EUROPEOS

2.14.1. 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, Financiación Autonómica y Fondos Europeos.

De conformidad con el Decreto 98/2024, de 19 de diciembre, por el que se modifica la Estructura Orgánica y la Relación de Puestos de Trabajo de personal funcionario de la Consejería de Economía, Hacienda, Financiación Autonómica y Fondos Europeos, y se modifica parcialmente la Estructura Orgánica y la Relación de Puestos de Trabajo del Instituto Cántabro de Estadística, este órgano directivo es el encargado del estudio, elaboración y seguimiento, desde el punto de vista económico, de los fondos estructurales europeos; la canalización de los asuntos relacionados con Europa y la información a los ciudadanos en la materia; la realización de estudios e informes relacionados con las políticas y las instituciones comunitarias; y el asesoramiento, divulgación e información general de las normas comunitarias.

La normativa de aplicación vigente más importante para la Dirección General en 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, en adelante, Reglamento de Disposiciones Comunes).
- Decreto 58/2017, de 7 de septiembre, 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.
- Decreto 54/2024, de 1 de agosto, por el que se 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 Fondo Social Europeo Plus, FSE+.
- Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y 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 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

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, entre otras.

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.

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 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, de los compromisos de gasto y de pago en los plazos establecidos por los programas de fondos estructurales europeos FEDER, FSE+.
- Gestión de la aportación dineraria a SOGIESE- INTERREG SUDOESTE EUROPEO. Actuaciones para el diseño, elaboración y puesta en marcha de los nuevos.
- Coordinación con las distintas Consejerías y organismos públicos de Cantabria (Fondos Estructurales FEDER/FSE+ y Mecanismo de Recuperación Y Resiliencia).

2.14.2. 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 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 los programas europeos.

La mayor parte de los recursos presupuestados se destinan e 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.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio horizontal aplicable a todas las actuaciones que deban presentarse a la cofinanciación europea y así, el artículo 9 del Reglamento de Disposiciones Comunes (RDC) establece la obligación de velar por que se tenga en cuenta y se promueva 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.

Este principio se extiende por tanto a todas las fases de la aplicación de los fondos europeos, desde el diseño de los programas hasta su ejecución, selección de las operaciones (el enfoque de género se encuentra recogido en los Criterios de Selección de Operaciones que aprueba el correspondiente Comité de Seguimiento del programa respectivo, en cuyo seno participa de manera activa, desde el principio de la programación ,el órgano de igualdad del Gobierno de Cantabria), la verificación de la regularidad de las operaciones y la evaluación de los programas. Asimismo, en la estrategia de comunicación del programa se visibiliza la aportación de las mujeres y su acceso a los fondos, y se están incorporando datos desagregados por sexos en todos aquellos indicadores de resultados donde es posible su incorporación.

En caso del programa FEDER, este enfoque se ha venido como decimos aplicando de manera transversal por lo que podemos afirmar que el programa promueve la igualdad entre

mujeres y hombres y la no discriminación. En su seguimiento, los informes de ejecución anuales incluyen información sobre la ejecución relativa a la promoción de igualdad entre mujeres y hombres.

Indirectamente, las actuaciones cofinanciadas fomentan la igualdad de oportunidades y no discriminación. Por ejemplo, en la línea de movilidad sostenible se financian pistas ciclistas, lo que permite la reducción de riesgos y la mejora de la igualdad en el uso de la bicicleta a través también del refuerzo del alumbrado en algunas zonas. Los trazados se llevan paralelos a las carreteras que ya existían y espacios de convivencia, pasando por centros culturales, colegios, tratando siempre de crear espacios más seguros para todas y todos.

Por lo que respecta al programa FSE+, es el primer periodo de programación en el que se gestiona este programa por lo que no se cuenta con datos de anteriores periodos para hacer un diagnóstico exhaustivo. Sin embargo, sí podemos afirmar el importante peso que tiene la igualdad entre mujeres y hombres, especialmente en caso de FSE+ dirigido a fines de tipo social, de igualdad de oportunidades y de bienestar social, así con objetivos específicos y medidas especialmente diseñados para abordar esta temática. El caso más visible, es la línea de actuación específica dedicada a la cofinanciación de centros de atención a la mujer en municipios de Cantabria, si bien con otras como el programa de atención integral a las familias (PAIF) que se dirige a mejorar la educación y capacidad familiar y la corresponsabilidad en el hogar, o el programa de acompañamiento a personas cuidadoras en el entorno familiar de personas dependientes, tarea que tradicionalmente ha recaído con mayor peso en la mujer.

En conclusión, en la gestión de fondos europeos FEDER y FSE+, el enfoque es transversal y se aplica desde el diseño hasta la ejecución y seguimiento de las medidas cofinanciadas que, ejecutan los órganos gestores de los departamentos competentes, los que, en última instancia, son responsables de las mismas, así como del presupuesto para aplicarlas.

Por lo demás, respecto a las funciones y objetivos detallados dedicados a la promoción y comunicación de Europa en Cantabria, el enfoque de género se encuentra también presente y respecto al que se han hecho avances en el año 2024, por ejemplo, incluyendo este criterio como aspecto a valorar en las subvenciones de concurrencia competitiva para actividades y proyectos europeos tramitadas cada año por esta Dirección General.

En el seguimiento de indicadores relativos al presupuesto se incluye el desglose por género cuando proceda, y se advierte en general una participación equilibrada o incluso superior de mujeres, por ejemplo, en actividades de difusión (jornadas, campañas organizadas por la Dirección General en materia de difusión europea) donde la proporción se encuentra en torno al 60% de mujeres frente al 40% de hombres.

Por lo que respecta a la información sobre la situación estadística y cualitativa de la propia Dirección General, el número de personas que trabajan a la fecha del informe en la Dirección General de Fondos Europeos son 11, de las que 7 son mujeres. Todas las personas de la Dirección están capacitadas para la realización de las tareas encomendadas, teniendo el 85% de las personas titulación superior. En cuanto a los procesos de toma de decisiones, los cargos directivos están ocupados por Directora y Subdirectora.

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.

En conclusión, respecto al diagnóstico de la situación de partida en materia de igualdad, para este programa presupuestario, como se ha indicado, el conjunto de acciones cofinanciadas con fondos europeos es realizadas de forma indirecta a través de los distintos organismos gestores responsables de las medidas a cofinanciar. Ubicadas en sus respectivos presupuestos, conllevarán tal diagnóstico que, se tendrá en cuenta a efectos de diseño, seguimiento de indicadores e impacto, de conformidad con los principios transversales dispuestos por la normativa europea y que son de obligatoria verificación por este Organismo Intermedio.

Respecto a las acciones de directa ejecución por parte de este órgano directivo, se observa que la perspectiva de género sí se viene teniendo en cuenta a la hora de implementar las actuaciones, recogiéndose datos desagregados allí donde resulta posible. Por ejemplo, se recogen indicadores sobre la participación de hombres y mujeres en acciones de comunicación, resultando un mayor número de mujeres.

En general, por la naturaleza de las funciones que desarrolla esta Dirección General, no se considera que el diagnóstico de su situación de partida demuestre la existencia de desigualdades particulares entre mujeres y hombres a atajar.

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 de Seguimiento, creados al efecto. Los Comités (FEDER y FSE+) adoptan su propio reglamento interno y, en consonancia con el artículo 39 del Reglamento de Disposiciones Comunes, 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 mujeres y hombres, 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 periodos anteriores, han tenido una incidencia positiva en la reducción de la brecha de género en nuestra Comunidad.

En conclusión, el objetivo principal de la Dirección General en materia de igualdad de género consiste en su aplicación como principio transversal en todas las fases de

implementación de fondos europeos, lo que ya está previsto en la normativa de aplicación y tal y como se viene observando, lo cual es coherente con el carácter transversal de esta Dirección General siendo los proyectos cofinanciados ejecutados por los órganos competentes para ello. Sin perjuicio, no obstante, de la integración de la perspectiva de género igualmente, en las actividades directamente gestionadas por la Dirección General de Fondos Europeos, como son las subvenciones de concurrencia competitiva en las que ya se ha introducido este enfoque: por ejemplo, Orden HAC/3/2025, de 10 de febrero, por la que se regulan las bases de las subvenciones para la realización de proyectos y actividades de información y divulgación de temas europeos por personas jurídicas públicas o privadas sin ánimo de lucro, Orden HAC/ 4 /2025, de 10 de febrero, para municipios y mancomunidades, artículo 7, criterios de valoración, incluye la valoración de los proyectos por "integración de la perspectiva de género en los proyectos".

2.14.3. 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 FSE+, ya que tendrá actuaciones dirigidas expresamente a este fin. De igual forma en caso de las subvenciones tramitadas por la Dirección General, la introducción de puntuación extra para la integración de la perspectiva de género, supondrá un incentivo para su consideración por parte de los solicitantes.

Si bien no es posible, finalmente, 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.

2.14.4. 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**.

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.

2.15. PROGRAMA 931A: "INSTITUTO CÁNTABRO DE ESTADÍSTICA" DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA, FINANCIACIÓN AUTONÓMICA Y FONDOS EUROPEOS

2.15.1. 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 2026 es la Dirección General de Tesorería, Presupuestos y Política Financiera, órgano directivo de la Consejería de Economía, Hacienda, Financiación Autonómica 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, decidió añadir para el proyecto de Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Cantabria para 2024 una serie de programas presupuestarios a los que ya se incluían en la memoria de impacto de género elaborada durante la tramitación de los presupuestos del anterior ejercicio 2023. Uno de los programas presupuestarios elegidos fue el 931A "Instituto Cántabro de Estadística", por lo que desde entonces se elabora anualmente desde el ICANE la memoria de impacto de género de dicho programa presupuestario.

Normas relacionadas con el programa presupuestario.

El programa presupuestario 931 A "Instituto Cántabro de Estadística" lo gestiona el Instituto Cántabro de Estadística (ICANE), organismo autónomo adscrito a la Consejería de Economía, Hacienda, Financiación Autonómica 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 el ejercicio 2025 entró en vigor el nuevo Plan Estadístico 2025-2028 aprobado por la Ley 1/2025, de 19 de marzo. Se trata de un instrumento cuatrienal de ordenación y de planificación de la estadística de interés de la Comunidad Autónoma de Cantabria. Este nuevo Plan derogó al anterior, que abarcaba el periodo 2021-2024 (Ley 9/2021, de 20 de diciembre).

De conformidad con lo dispuesto en el Anexo III de la Orden HAC/10/2025, de 17 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 2026, 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:

- 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:
    - Dirección y coordinación de actuación estadística.
    - Aprobación del proyecto técnico de cada operación.
    - Publicación y difusión, salvo excepciones reguladas, de los resultados estadísticos obtenidos.
- 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.
- 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.

2.15.2. 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, la Ley 1/2025, de 19 de marzo, del Plan Estadístico 2025-2028 recoge en su artículo 13.2 e), relativo a los objetivos generales del área de "cohesión social, medio ambiente y sostenibilidad", 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 cántabra.

Asimismo, la citada norma explicita en su artículo 18 e) como uno de los criterios prioritarios en la realización de operaciones estadísticas, entre otros, el desglose de los resultados por sexo, siempre que sea técnica y metodológicamente posible, incidiendo en tal criterio al incluir la variable sexo, cuando proceda, como uno de los campos a cumplimentar en las actividades estadísticas.

En el Plan Estadístico 2025-2028, a las variables sexo y edad, ya existentes en el plan anterior, se han sumado las variables de nacionalidad, país de nacimiento, discapacidad y territorio, siempre y cuando se técnica y metodológicamente posible.

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.

Para dar cumplimiento a lo anteriormente dispuesto, durante la tramitación del Anteproyecto de Ley del Plan Estadístico de Cantabria 2025-2028, se hizo un esfuerzo de revisión y diálogo con las diferentes unidades responsables para la actualización del campo "Incluye la variable sexo". Como resultado de ello, en el Plan Estadístico vigente, el porcentaje de las operaciones que incluyen la variable sexo, respecto a las operaciones susceptibles de incluir, se ha elevado hasta un 98,8%, prácticamente la totalidad de ellas, siendo este porcentaje en el Plan anterior de un 93,5%.

A la fecha de elaboración de este informe aún no están definidas las actividades estadísticas a incluir en el Programa Anual de Estadística del año 2026, dado que las unidades responsables tienen de plazo hasta el próximo 30 de septiembre para comunicarlas al Instituto Cántabro de Estadística. No obstante, salvo que se solicitase la incorporación de una nueva operación para 2026 no incluida inicialmente en el Plan Estadístico 2025-2028, aquéllas que se ejecutarán durante el próximo ejercicio forman ya parte del citado Plan, e incorporan casi en su totalidad, como se ha dicho anteriormente, la variable sexo.

Del conjunto de operaciones estadísticas que permiten desagregar los datos por sexo, es preciso destacar dos de las que el ICANE es su unidad responsable y ejecutora. Se trata de estadísticas de síntesis relativas al análisis social desde una perspectiva de género, Mujeres y Hombres desde la perspectiva de género e Índice de igualdad de género y que se detallan a continuación.

La operación estadística Mujeres y hombres desde la perspectiva de género (08.03) se elabora desde el primer Plan Estadístico de Cantabria (Ley de Cantabria 3/2008, de 24 de noviembre, del Plan Estadístico 2009-2012). El objetivo de la misma es conocer la realidad social de Cantabria desde un punto de vista de género, ofreciendo información sobre las siguientes dimensiones: características demográficas básicas; esfera familiar y hogares; participación en el mercado laboral; conciliación de vida personal, familiar y laboral; esfera pública, poder y toma de decisiones; salud y violencia contra la mujer. Esta publicación tiene una periodicidad bienal, estando contemplada su ejecución en los años 2025 y 2027.

Por otro lado, el Índice de Igualdad de Género (08.21) es un índice sintético que mide la igualdad o desigualdad existente entre mujeres y hombres en diferentes dimensiones que reflejan la realidad socioeconómica. Se presenta una serie temporal, desde 2006, para poder reflejar la evolución temporal, y se ha calculado para Cantabria y España, de forma que permite establecer una comparación entre los dos ámbitos territoriales. Esta operación estadística tiene una periodicidad anual por lo que se ejecutará en 2026.

2.15.3. 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.

Asimismo, es voluntad del organismo, en su función del coordinador del sistema estadístico de Cantabria, potenciar el hecho de que las operaciones estadísticas incluidas en los programas anuales que desarrollen el Plan Estadístico 2025-2028 contengan también, siempre que sea técnica y metodológicamente posible, un desglose de resultados que incluya variables adicionales al sexo como edad, nacionalidad, país de nacimiento, discapacidad y territorio. Todo ello con el fin de constituir, en el ámbito del análisis social, un sistema integral de estadísticas e indicadores sobre la situación y evolución de la sociedad cántabra.

2.15.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

La valoración del impacto de dicho programa presupuestario es **positiva**, con un **grado positivo** ya que el proyecto enfrenta las desigualdades de género y se prevé que tenga capacidad de modificar roles y estereotipos de género. Esto es debido a 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.

Asimismo, 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”.

Finalmente, cabe destacar de nuevo que las actividades estadísticas que conforman el Plan Estadístico 2025-2028, instrumento que ordena y planifica la actividad estadística autonómica para dicho período, incluyen prácticamente en su totalidad, siempre que ha sido técnica y metodológicamente posible, la desagregación por sexo.

2.15.5. 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 ICANE como 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. La difusión de operaciones estadísticas con desglose en la variable sexo 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.

El Consejo Cántabro de Estadística, órgano consultivo y de participación del Sistema Estadístico de Cantabria, adscrito al Instituto Cántabro de Estadística, se encuentra regulado en los artículos 11,12 y 13 de la Ley 4/2005, de 5 de octubre, de estadística de Cantabria. En este órgano se encuentran representada la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como la Universidad de Cantabria, el Instituto Nacional de Estadística, el Ayuntamiento de Santander, la Federación de Municipios de Cantabria, Grupos Parlamentarios, Cámara de Comercio, Industria, Servicios y Navegación, así como organizaciones sindicales y asociaciones de empresarios. Es por ello el Consejo Cántabro de Estadística un foro plural que se considera adecuado para poner en común ideas y tomar las decisiones oportunas que permitan perfeccionar el enfoque de género en la actividad estadística en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

2.16. 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 Cantabria4/2008, de 24 de noviembre, como un ente autonómico de Derecho Público dotado de personalidad jurídica y patrimonios 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, Hacienda, Financiación Autonómica y Fondos Europeos, a la que corresponde trazar las directrices para la planificación de sus actividades e impulsar y coordinarlas funciones y competencias que tiene atribuidas.

Su constitución efectiva y puesta en funcionamiento se efectúo 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 artículo 7 de la Ley de Creación y en el artículo 8 del Reglamento de Organización y Funcionamiento.

2.16.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO

La ACAT es uno de los entres 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:

- 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.
- 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.
- La gestión, liquidación, recaudación e inspección de los recargos autonómicos que puedan establecerse sobre los tributos estatales.
- El ejercicio de la potestad sancionadora en relación con todos los tributos y recargos cuya aplicación corresponda a la Agencia.
- La recaudación en periodo ejecutivo de los ingresos de Derecho público de naturaleza no tributaria de la Comunidad Autónoma.

- 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.

- 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.

- La colaboración y coordinación con las demás Administraciones tributarias.

- 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.

- 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.

- El desarrollo y aplicación de las técnicas y medios informáticos necesarios para el adecuado cumplimiento de las funciones que la Agencia tiene encomendadas, bajo la dirección y coordinación de la Dirección General competente en materia de informática de la Administración de la Comunidad Autónoma.

- 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 932A sea incluido entre aquellos que deben realizar informe de impacto de género.

El programa 932A se corresponde con el centro de gastos del ente ACAT identificado en los Presupuestos Generales de Cantabria para el año 2025, teniendo este programa presupuestario los siguientes objetivos y actividades:

OBJETIVOS

- Impulsar la transformación digital de la ACAT.

- Mejorar la gestión de los recursos humanos y materiales de la Agencia.

- Mejorar la atención y asistencia a la ciudadanía.

- Incrementar el grado de ejecución de la previsión de ingresos.

- Favorecer la lucha contra el fraude fiscal.

- Potenciar la prestación de servicios a las entidades locales integradas en el territorio de Cantabria.

- Mejorar la gestión, liquidación e inspección de los tributos cedidos, así como de las Tasas e impuestos propios de la C. A. de Cantabria, consiguiendo mayor eficacia y control de los ingresos.

ACTIVIDADES

- Gestionar los procedimientos de devolución de ingresos indebidos, recursos de reposición, reclamaciones económicas-administrativas. Tasaciones periciales contradictorias, aplazamientos y fraccionamientos, así como actuaciones de inspección a través de sus Sistemas Informáticos, mejorando su tramitación.

- Avanzar en la adaptación de la gestión de los procedimientos a las modificaciones introducidas por la nueva Ley General Tributaria y su Reglamento de desarrollo en materia de gestión e inspección y procedimientos comunes, efectuando cambios de organización y estructurales que sean precisos para un mejor servicio al ciudadano.

- Implantación de un nuevo Sistema de Información Tributaria integral e integrado, debiéndose mantener hasta su culminación el Sistema de Ingresos Mouro y todos sus servicios web.

- Culminar la renovación del servicio de pago electrónico de la Administración General.

- Ejecutar las diferentes fases de la implantación de la función de seguridad de la información.

- Mejorar e impulsar el grado de ejecución presupuestaria.

- Mejorar y fomentar la cobertura de puestos vacantes en la RPT de la Agencia.

- Impulsar y fomentar el uso de procedimientos electrónicos.

- Agilizar y disminuir los plazos para resolver solicitudes, para tramitar los recursos, así como los expedientes presentados.

- Agilizar y tramitar el mayor número posible de providencias de apremio.

- Mejorar la eficiencia en la gestión recaudatoria en período voluntario y ejecutivo.

- Facilitar el uso de medios de pagos electrónicos (domiciliación Bancaría, pago con tarjeta, bizum….etc).

- Incrementar las actuaciones inspectoras, con un mayor número de actuaciones de inspección, con un mayor número de visitas de valoración realizadas, y con un mayor importe regularizado en las actuaciones realizadas.

- Mejorar el suministro de información a las entidades locales delegantes.

- Mantener o mejorar el número de entidades locales delegantes.

2.16.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA

Análisis del personal al servicio de la ACAT

El presupuesto aprobado para la ACAT en el Capítulo 1 "Gastos de Personal" en el año 2025 fue de 7.676.523,00 euros, un 4,75% más alto que en el ejercicio 2024.

La ACAT dispone en la actualidad de personal funcionario (de carrera o interino). El personal 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 del mes de agosto de 2025, los datos reflejan que el personal al servicio de la ACAT asciende a 108 efectivos, 1 efectivo más que hace un año.

A continuación, se adjunta cuadro con el número de efectivos por área de la ACAT, segregados los datos por sexo:

ÁREA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
DIRECCIÓN	1	0	1
SUBDIRECCIONES	2	1	3
RECAUDACIÓN	25	8	33
INSPECCIÓN Y VALORACIÓN	9	3	12
TRIBUTOS	26	8	34
TRIBUTOS LOCALES	5	3	8
ASESORÍA JURÍDICA	2	0	2
ADMINISTRACIÓN GENERAL	4	1	5
OFICINA DEFENSA DEL CONTRIBUYENTE	0	0	0
SISTEMAS DE INFORMACION	2	0	2
INGRESOS PRESUPUESTARIOS	4	4	8
TOTAL	**80**	**28**	**108**

Por lo tanto, las mujeres ocupan un 74,07% de los puestos de esta Agencia, porcentaje que se ha visto sustancialmente incrementado respecto del año anterior que ascendía a un 71,96%.

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

ÁREA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
DIRECCIÓN GENERAL	1	0	1
SUBDIRECCIONES GENERALES	2	1	3
TOTAL	**3**	**1**	**4**

Por lo tanto, las mujeres ocupan el 75% de los puestos directivos de la ACAT, a diferencia de lo que ocurría en el ejercicio 2024 en el que existía una paridad entre hombres y mujeres en el desempeño de los cargos directivos dentro de esta Agencia.

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 2024 y en lo que llevamos de 2025 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, 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 la administración pública 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, indicar que a fecha de emisión de este Informe si existe una solicitud efectuada por una mujer.

Al igual que en el ejercicio anterior, si existen funcionarios/as que hacen uso de la posibilidad de flexibilizar la entrada o salida para compatibilizar los horarios de los colegios con el laboral, quién 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 gestión, recaudación e inspección son de carácter universal y dirigida para toda la ciudadanía sin diferenciar la ejecución de sus funciones por razón del género de sus destinatarios, por los que no se aprecia desigualdad en el análisis inicial.

Dentro de las actividades de esta Agencia se enmarca un objetivo como es "mejorar la atención y asistencia a la ciudadanía", realizándose para ellos entre otras las siguientes actividades:

- Impulsar y fomentar el uso de procedimientos electrónicos.
- Facilitar el uso de medios de pagos electrónicos (domiciliación bancaria, pago con tarjeta, bizum, etc….)

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

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

2.16.3. 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, pero si se puede ver el impacto que puede provocar en la población en general de las actividades destinadas a mejorar la atención y asistencia a la ciudadanía, para ellos se disponen de dos Indicadores dentro de nuestro Programa presupuestario por objetivos;

- Indicador 1: Número de recibos de cobranza domiciliados/Número de recibos de cobranza totales en relación a las obligaciones tributarias municipales.
- Indicador 2: Número de documentos presentados telemáticamente.

En relación al Indicador 1, la población a la que va dirigida la actuación pertenece a municipios de Cantabria de menos de 10.000 habitantes, dado que los Ayuntamientos delegantes de sus tributos locales en esta Agencia tienen ese rango poblacional.

En relación al Indicador 2, la población objeto de la medida son todos los potenciales contribuyentes que realicen algún hecho imponible en nuestra Comunidad Autónoma, siendo por tanto la medida destinada a un rango poblacional mucho más amplio que en el anterior indicador.

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

2.16.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

En el borrador de Presupuestos Generales 2026 referido al programa 932A 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.

Sin embargo, con la finalidad de contribuir al cumplimento de los objetivos de contribución al progreso de las políticas de igualdad de oportunidades, desde la ACAT se ha procedido a la inclusión en los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares de los últimos contratos licitados por esta Agencia, dentro de las Obligaciones específicas de carácter social (Decreto 75/2019, de 23 de mayo) las siguientes obligaciones, siguiendo las recomendaciones del Servicio de Contratación y Compras:

- La empresa contratista, de acuerdo con la legislación vigente en esta materia, garantizará la igualdad entre mujeres y hombres en el trato, en el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, permanencia, formación, extinción, retribuciones, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral. Asimismo, durante la ejecución del contrato la empresa contratista mantendrá medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas adscritas a la ejecución.

- La empresa contratista, de acuerdo con la legislación vigente en esta materia, adoptará en la ejecución del contrato medidas para prevenir, controlar y erradicar el acoso sexual, así como el acoso por razón de sexo. Concretamente, la empresa contratista deberá entregar el plan a requerimiento de la Administración, negociado con representantes de las personas trabajadoras, que detalle las medidas para prevenir, evitar y erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en relación con el personal adscrito a la ejecución del contrato. Estas medidas podrán consistir, como mínimo, en campañas informativas que detallen qué son conductas de acoso sexual o en razón de sexo; acciones formativas y la designación de personas de referencia que velen por un espacio de trabajo libre de violencias machistas o por orientación sexual o identidad de género.

- La empresa contratista debe garantizar, de acuerdo con la legislación vigente en esta materia, que en las actividades derivadas de la ejecución del contrato no se utilizan lenguaje o imágenes sexistas.

2.16.5. 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 Inclusión, Familias e Igualdad en la revisión de los informes de impacto de género de los programas

presupuestarios seleccionados, en estos momentos no consideramos la necesidad de añadir propuestas de mejora o recomendaciones futuras.

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

2.17.1. 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:

- 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.
- Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- 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.

La Comisión para la integración de la perspectiva de género en los presupuestos, aprobó los programas presupuestarios del ejercicio 2026 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/12/2024, de 16 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 2026. 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:

- 07.07.232B.1 GASTOS DE PERSONAL
- 07.07.232B.2 GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS
- 07.07.232B.4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES
- 07.07.232B.6 INVERSIONES REALES
- 07.07.232B.7 TRANSFERENCIAS DE CAPITAL

Exposición de los objetivos generales del proyecto:

El programa tiene como objetivos generales:

a) La ejecución de la Ley de Cantabria 1/2004, de 1 de abril, Integral para la Prevención de la Violencia contra la Mujeres y la Protección a sus Víctimas.

b) El desarrollo del sistema de asistencia y acogimiento para víctimas de violencia de género.

c) La ejecución de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

d) La integración del enfoque o transversalidad de género en las políticas generales.

e) Garantizar la igualdad de derechos y oportunidades de las personas que integran el colectivo LGTBI, así como el desarrollo de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual, identidad de género o cualquier otra forma de expresión o vivencia de la sexualidad en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

f) Amparar a todas las personas víctimas de discriminaciones y agresiones por identidad u orientación sexual en cualquier ámbito, garantizando que las conductas discriminatorias y los delitos de odio cuenten con el más contundente rechazo legal, institucional, político y social.

g) La representación, participación y consulta en todas aquellas materias y políticas que afecten a los derechos e intereses de las mujeres cántabras, tanto en las políticas de igualdad de género, como en las políticas globales incluyendo la perspectiva de género, suponiendo un reconocimiento al papel que desarrollan las organizaciones de mujeres en la consecución de una sociedad más justa e igualitaria para las mujeres y los hombres.

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

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.

2.17.2. 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 revisando algunos de los indicadores de desigualdad existentes:

PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

Los datos recabados por el ICANE, en su estudio "Mujeres y Hombres desde la perspectiva de género en Cantabria 2023" reflejan que en cualquiera de las franjas de edad con excepcion 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
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
2021	5,97	6,25	40,12	44,38	83,70	91,28	22,48	32,90	50,56	60,69
2022	5,09	7,64	41,97	46,47	82,16	90,97	23,36	32,59	49,69	60,19

Fuente: ICANE a partir 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 47.616 mujeres frente a 5.378 hombres, esto es el 88,5% 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
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**
2022	Estudiante	16.820	16.754	1.637	1.314	1.210	898	776	200	799	117	21.242	19.283
	Jubilado	0	0	0	0	132	0	21	142	32.235	57.445	32.387	57.587
	Labores del hogar	992	187	2.155	572	3.441	785	7.237	917	31.853	2.124	45.680	4.585
	Incapacitada/o	59	410	375	230	601	651	795	1.221	3.359	4.340	5.189	6.851
	Pensionista no jubilado	0	22	81	185	322	530	1.025	1.073	22.315	2.592	23.743	4.401
	Trabajo social no remunerado	0	0	0	0	0	55	0	0	36	63	36	118
	Otras situaciones	227	323	277	45	59	74	36	420	477	620	1.075	1.482
	NS/NC	133	134	157	670	108	294	146	196	348	658	892	1.952
	Total	**18.231**	**17.830**	**4.681**	**3.015**	**5.873**	**3.287**	**10.037**	**4.168**	**91.422**	**67.959**	**130.245**	**96.260**

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

También son desfavorables para las mujeres los datos de nivel de renta y de pensiones medias percibidas

Tabla 2.2.3: Hogares por sexo de la persona responsable y tramos de renta

Tramos de renta	2020				2022			
	Nº		BG (%)		Nº		BG (%)	
	M	H	M	H	M	H	M	H
Hasta 14.000 €	32.594	23.553	58,05	41,95	22.393	16.080	58,20	41,80
De 14.000 a 25.000 €	23.079	23.514	49,53	50,47	34.164	35.226	49,23	50,77
Más de 25.000 €	63.615	76.018	45,56	54,44	47.835	89.186	34,91	65,09
Total	**119.288**	**123.084**	**49,22**	**50,78**	**104.392**	**140.493**	**42,63**	**57,37**

Fuente: ICANE a partir de microdatos de la Encuesta de Condiciones de Vida, INE.

Tabla 4.1.7: Pensionistas y pensiones medias percibidas según grupo de edad

Año	Grupo de edad	Pensionistas							Pensiones por persona		Pensión Media Anual (€)		
		Número		DI (%)		BG (%)		IF (%)			€/año		IF (%)
		M	H	M	H	M	H		M	H	M	H	
2020	< 25 años	151	164	0,21	0,22	47,94	52,06	92,07	1,09	1,09	5.286	6.600	80,09
	25-35 años	818	530	1,14	0,71	60,68	39,32	154,34	1,03	1,03	5.008	5.970	83,89
	36-55 años	5.130	5.984	7,14	8,07	46,16	53,84	85,73	1,03	1,04	8.975	11.181	80,27
	56-65 años	10.333	14.253	14,38	19,22	42,03	57,97	72,50	1,13	1,14	14.890	19.180	77,63
	66-75 años	23.013	29.607	32,02	39,92	43,73	56,27	77,73	1,15	1,15	16.188	23.220	69,72
	>75 años	32.417	23.625	45,11	31,86	57,84	42,16	137,21	1,13	1,17	13.212	19.559	67,55
	Total	**71.862**	**74.163**	**100,00**	**100,00**	**49,21**	**50,79**	**96,90**	**1,13**	**1,14**	**13.994**	**20.146**	**69,46**
2022	< 25 años	125	133	0,17	0,18	48,45	51,55	93,98	1,13	1,11	6.822	7.206	94,67
	25-35 años	861	450	1,17	0,60	65,68	34,32	191,33	1,02	1,04	5.455	7.479	72,94
	36-55 años	4.733	5.459	6,44	7,27	46,44	53,56	86,70	1,03	1,04	9.940	12.620	78,76
	56-65 años	9.990	13.432	13,60	17,88	42,65	57,35	74,37	1,11	1,13	15.282	19.962	76,56
	66-75 años	24.592	30.990	33,49	41,25	44,24	55,76	79,35	1,14	1,14	17.893	24.083	74,30
	>75 años	33.139	24.668	45,12	32,83	57,33	42,67	134,34	1,13	1,15	14.325	20.970	68,31
	Total	**73.440**	**75.132**	**100,00**	**100,00**	**49,43**	**50,57**	**97,75**	**1,12**	**1,14**	**15.251**	**21.362**	**71,39**

Fuente: Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias, AEAT.

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 forma 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 2023" 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 humanidades y en el de ciencias de la salud, 63,08% y 58,47% respectivamente, mientras que en el bachillerato de ciencias su presencia se reduce al 47,46%.

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.

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

Estudios	Rama	Curso 2019-2020				Curso 2021-2022			
		Nº		BG (%)		Nº		BG (%)	
		M	H	M	H	M	H	M	H
Estudios de Grado y Ciclo	Ciencias Sociales y Jurídicas	513	286	64,21	35,79	481	243	66,44	33,56
	Ingeniería y Arquitectura	87	271	24,30	75,70	93	247	27,35	72,65
	Artes y Humanidades	30	24	55,56	44,44	41	24	63,08	36,92
	Ciencias de la Salud	244	170	58,94	41,06	259	184	58,47	41,53
	Ciencias	19	39	32,76	67,24	28	31	47,46	52,54
	Total	**893**	**790**	**53,06**	**46,94**	**902**	**729**	**55,30**	**44,70**
Estudios de Máster	Ciencias Sociales y Jurídicas	488	235	67,50	32,50	596	310	65,78	34,22
	Ingeniería y Arquitectura	112	194	36,60	63,40	203	215	48,56	51,44
	Artes y Humanidades	178	77	69,80	30,20	170	77	68,83	31,17
	Ciencias de la Salud	81	39	67,50	32,50	104	46	69,33	30,67
	Ciencias	6	28	17,65	82,35	11	21	34,38	65,63
	Total	**865**	**573**	**60,15**	**39,85**	**1.084**	**669**	**61,84**	**38,16**
Estudios de Doctorado	Ciencias Sociales y Jurídicas	3	2	60,00	40,00	3	3	50,00	50,00
	Ingeniería y Arquitectura	6	12	33,33	66,67	11	16	40,74	59,26
	Artes y Humanidades	1	7	12,50	87,50	5	2	71,43	28,57
	Ciencias de la Salud	9	5	64,29	35,71	13	3	81,25	18,75
	Ciencias	2	4	33,33	66,67	3	9	25,00	75,00
	Total	**21**	**30**	**41,18**	**58,82**	**35**	**33**	**51,47**	**48,53**

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 ciclos formativos de Formación Profesional 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.

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

Ciclo	Curso	Curso 2019-2020				Curso 2021-2022			
		Nº		BG (%)		Nº		BG (%)	
		M	H	M	H	M	H	M	H
Ciclo Formativo de FP Grado Medio (A distancia)	Administración y Gestión	74	17	81,32	18,68	92	19	82,88	17,12
	Agraria	35	47	42,68	57,32	37	78	32,17	67,83
	Electricidad y electrónica	6	61	8,96	91,04	9	52	14,75	85,25
	Fabricación mecánica	4	50	7,41	92,59	3	53	5,36	94,64
	Hostelería y Turismo	25	16	60,98	39,02	34	25	57,63	42,37
	Informática y Comunicaciones	11	33	25,00	75,00	18	29	38,30	61,70
	Sanidad	243	111	68,64	31,36	418	113	78,72	21,28
	Servicios Socioculturales y a la Comunidad	133	21	86,36	13,64	122	9	93,13	6,87
	Transporte y Mantenimiento de Vehículos	3	40	6,98	93,02	4	59	6,35	93,65
	Total	**534**	**396**	**57,42**	**42,58**	**737**	**437**	**62,78**	**37,22**
Ciclo Formativo de FP Grado Superior (A distancia)	Administración y Gestión	144	29	83,24	16,76	141	36	79,66	20,34
	Comercio y marketing	91	63	59,09	40,91	80	66	54,79	45,21
	Electricidad y electrónica	7	116	5,69	94,31	11	110	9,09	90,91
	Energía y Agua	19	46	29,23	70,77	21	38	35,59	64,41
	Hostelería y Turismo	58	52	52,73	47,27	53	61	46,49	53,51
	Industrias Alimentarias	68	33	67,33	32,67	102	40	71,83	28,17
	Informática y Comunicaciones	58	191	23,29	76,71	74	235	23,95	76,05
	Instalación y mantenimiento	13	124	9,49	90,51	18	117	13,33	86,67
	Sanidad	245	97	71,64	28,36	280	111	71,61	28,39
	Servicios Socioculturales y a la Comunidad	406	56	87,88	12,12	304	42	87,86	12,14
	Total	**1.109**	**807**	**57,88**	**42,12**	**1.084**	**856**	**55,88**	**44,12**
Total		**1.643**	**1.203**	**57,73**	**42,27**	**1.821**	**1.293**	**58,48**	**41,52**

Fuente: ICANE a partir de la Estadística de Enseñanzas no Universitarias, Subdirección General de Estadísticas y Estudios, Ministerio de Educación y Formación Profesional.

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.

CORRESPONSABILIDAD

Empezaremos analizando el coste real que supone a las mujeres el nacimiento o adopción. La encuesta de *El coste de la conciliación*[7], organizada por el Club de Malasmadres y la asociación Yo No Renuncio, dio origen en marzo de 2022, a 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, recurriendo a excedencias, 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.

En Cantabria la conciliación de la vida personal, familiar y laboral recae mayoritariamente sobre las mujeres, a tenor de los datos que ofrece el ICANE en su informe "Mujeres y Hombres desde la perspectiva de género. Cantabria 2023".

Tabla 5.1.7: Población ocupada de 16 y más años empleada a jornada parcial según motivo por el que desarrolla esta jornada. Año 2022

Motivos	Nº		DI (%)		BG (%)	
	M	H	M	H	M	H
Cuidado de niños o personas adultas enfermas, incapacitadas o mayores	3.638	419	16,66	6,35	89,68	10,32
Enfermedad o incapacidad propia	343	45	1,57	0,68	88,48	11,52
No haber podido encontrar un trabajo a jornada completa	11.800	3.318	54,03	50,30	78,05	21,95
No querer un trabajo de jornada completa	2.121	623	9,71	9,44	77,31	22,69
Otras razones familiares	622	124	2,85	1,88	83,39	16,61
Otras razones personales	878	242	4,02	3,67	78,40	21,60
Seguir cursos de enseñanza o formación	533	836	2,44	12,68	38,91	61,09
Otras razones	1.823	990	8,35	15,01	64,81	35,19
Desconoce el motivo	81	0	0,37	0,00	100,00	0,00
Total	**21.839**	**6.596**	**100,00**	**100,00**	**76,80**	**23,20**

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

ESFERA PÚBLICA, PODER Y TOMA DE DECISIONES

De acuerdo a los datos de Censo anual de población el INE, en 2024 Cantabria contaba con una población de 590.851 habitantes, desagregados en 304.529 mujeres y 286.322 hombres. A pesar de que las mujeres constituyen el grupo mayoritario de población con un

[7] https://elcostedelaconciliacion.com/wp-content/uploads/2022/03/El-coste-de-la-conciliacion-2022.pdf

51,54%, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria se observa un desequilibrio en los puestos de responsabilidad.

Mujeres y hombres en puestos de responsabilidad dentro de la Administración Local, Autonómica y del Parlamento en 2025

Administración y puesto		Mujeres	Hombres
Administración local	**Alcaldías**	16	86
Administración autonómica	**Presidencia y Consejerías**	4	6
	Direcciones, Secretarías Generales y OO.AA.	29	28
Parlamento de Cantabria	**Diputados/as**	14	21
	Mesa de la Cámara	1	4
Diputados/as y Senadores/as por Cantabria en las Cortes Generales		2	8

Fuente: Portales web entidades locales, Gobierno de Cantabria, Parlamento de Cantabria, Congreso de los Diputados y del Senado

VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

Durante 2024 se interpusieron 2.459 denuncias por violencia de género en Cantabria, lo que representa un 1,3% menos que en 2023, año en el que se habían presentado 2.492 denuncias. Este dato representa una media de 6,7 denuncias al día, una décima menos que el año anterior. El incremento del año 2023 respecto al año 2022 había sido del 12,4%. El 67,4% del total de las víctimas en Cantabria eran españolas, mientras que un 32,6% eran extranjeras.

En el caso de las agresiones con resultado de muerte, el porcentaje de asesinos con nacionalidad española es del 64,6 % frente al 35,4 % con nacionalidad extranjera. En 2024 aumentó el número de víctimas extranjeras, subiendo desde el 44,8% al 50% [8].

De acuerdo a los datos estadísticos del Consejo General del Poder Judicial, del total de órdenes de protección y medidas solicitadas en 2024 en Cantabria, el 59,7% fueron adoptadas, el 40,09% denegadas, y el 0,22% inadmitidas. En España, estos datos se encontraban en el 66% para las adopciones, y el 34% para las denegaciones.

Según datos del informe sobre delitos contra la libertad sexual publicado por el Ministerio del Interior, en 2023 se cometieron un total de 158 delitos relacionados con la violencia sexual en Cantabria. Un total de 43 de estos delitos consistieron en agresión sexual con penetración sobre la víctima, lo que supone un incremento del 26,5% desde 2023.

[8] Datos obtenidos del Informe sobre víctimas mortales de la violencia de género y doméstica en el ámbito de la pareja o expareja en 2024: https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Violencia-domestica-y-de-genero/Actividad-del-Observatorio/Informes-de-violencia-domestica-y-de-genero/Informe-sobre-victimas-mortales-de-la-violencia-de-genero-y-domestica-en-el-ambito-de-la-pareja-o-expareja-en-2024

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 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 ISO/09/2024, de 24 de junio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a municipios con más de 5.000 habitantes y mancomunidades de la Comunidad Autónoma de Cantabria, con el fin de impulsar Oficinas de Atención e Información a las Mujeres, la Orden UIC/5/2022, de 14 de febrero, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a municipios y mancomunidades de la Comunidad Autónoma de Cantabria, con el fin de impulsar la implantación de planes estratégicos para la promoción de la igualdad en el territorio o el Decreto 203/2019, de 17 de octubre, por el que se establecen y regulan subvenciones de concesión directa para el apoyo a mujeres víctimas de violencia de género en su proceso de normalización de la vida personal, familiar y social tras las situaciones de violencia.

A su vez, Cantabria participa junto con el Ministerio de Igualdad en el desarrollo de distintos programas que contribuyen a la supresión de la brecha de cuidados, destacando así el Plan Corresponsables, que es una política pública residenciada en la Secretaría de Estado de Igualdad y para la Erradicación de 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, cofinanciados a razón de un 75% por el Ministerio de Igualdad y de un 25% por las Comunidades Autónomas en el ejercicio 2025 en virtud del Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad de 29 de mayo.

La Dirección General de Inclusión Social, Familias e Igualdad cuenta, además, con una Red de atención a víctimas de violencia de género y violencia sexual, tanto a través de los tres Centros de Información y Atención Integral a víctimas de violencias de género (CIAI) en Santander, Torrelavega y Laredo; el Centro de Crisis 24 horas “Las Marzas” para víctimas de violencia sexual; y el sistema de asistencia y acogida a las víctimas (que incluye dos Centros de Emergencia y Acogida, y tres pisos tutelados).

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.

2.17.3. 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.

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 encuentran, entre otras, el Plan Corresponsables y las diferentes campañas de sensibilización en medios de comunicación y redes sociales, como en materia de violencia sexual o con motivo del día internacional contra la explotación sexual y la trata.

Las políticas de corresponsabilidad en los cuidados aspiran a lograr un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres y también entre familias, Estado, mercado y comunidad mediante una política de cuidados y usos del tiempo que sea integral e incorpore la perspectiva de género de forma transversal. De forma concreta, el Plan Corresponsables tiene como finalidad favorecer la conciliación y la gestión de los usos del tiempo de las familias con niñas, niños y jóvenes de hasta 16 años, desde un enfoque de corresponsabilidad entre mujeres y hombres, reconocer el valor de los cuidados a través de la profesionalización y dignificación del sector e impulsar el cambio social y cultural hacia modelos de masculinidades corresponsables e igualitarias.

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.

A la vista de lo anterior se proponen los siguientes indicadores:

- Impulso a la implantación de planes de igualdad en entidades locales. Subvención para el diagnóstico y elaboración de planes estratégicos de igualdad
    - Nº de Ayuntamientos subvencionados
    - Nº de Mancomunidades subvencionadas
- Fomento de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres. Subvención anual de concurrencia competitiva
    - Nº de asociaciones de mujeres y otras entidades sin ánimo de lucro subvencionadas
- Fomento de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Proyectos y programas que contribuyan a informar y sensibilizar sobre la participación de las mujeres en diversos ámbitos: la ciencia, la cultura, la educación, la política, el deporte, la economía
    - Nº de proyectos anuales que contribuyan a informar y sensibilizar sobre la participación de las mujeres y las niñas en diversos ámbitos: la ciencia, la cultura, la educación, la política, el deporte, la economía

2.17.4. 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.

2.18. PROGRAMA 232D: "FOMENTO DE LA NATALIDAD" DE INCLUSIÓN SOCIAL, JUVENTUD, FAMILIAS E IGUALDAD

2.18.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROGRAMA

Denominación del proyecto: 232 D: "Fomento de natalidad".

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:

Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

- 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.
- Decreto 26/2016, de 5 de mayo, por el que se modifica 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.
- Decreto 66/2020, de 1 de octubre, por el que se modifica 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.
- Decreto 28/2025, de 16 de mayo, por el que se modifica 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 Comisión para la integración de la perspectiva de género en los presupuestos, aprobó los programas presupuestarios del ejercicio 2026 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 D: "Fomento de natalidad" 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/12/2024, de 16 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 2026. 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 232D 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 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, tiene como destinatarias a mujeres que sean madres naturales o adoptivas de acuerdo a tres modalidades: por nacimiento de segundo o sucesivo hijo o hija, por nacimiento múltiple, por hija o hijo menor de tres años para madre empadronada y residente en municipio con población igual o inferior a cinco mil habitantes, tras la modificación operada mediante el Decreto 28/2025, de 16 de mayo.

Exposición de los objetivos generales del proyecto:

El programa tiene como objetivo fomentar la natalidad mediante el apoyo al ejercicio de la maternidad en situaciones de especial dificultad dentro del territorio de la Comunidad Autónoma de Cantabria

2.18.2. 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 este programa 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 relacionados con los objetivos del programa 232D.

Uno 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 2024, la tasa de empleo de los hombres de 25 a 49 años sin hijos menores de 12 años fue de 86,2%, y con hijos en ese grupo de edad es más alta, 90,4%; con un hijo el valor de la tasa ascendió al 91,1%, el valor más alto, con dos 90,4, y con 3 hijos o más es del 86,0%.

En el caso de las mujeres, a medida que se incrementa el número de hijos menores de 12 años, disminuye la tasa de empleo. La tasa para las mujeres sin hijos de esa edad es de 79,3% y de 71,8% en el caso de tener hijos de esa edad (74,8% las que tienen un hijo, 70,8% en el caso de dos hijos y de 50,3% 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.

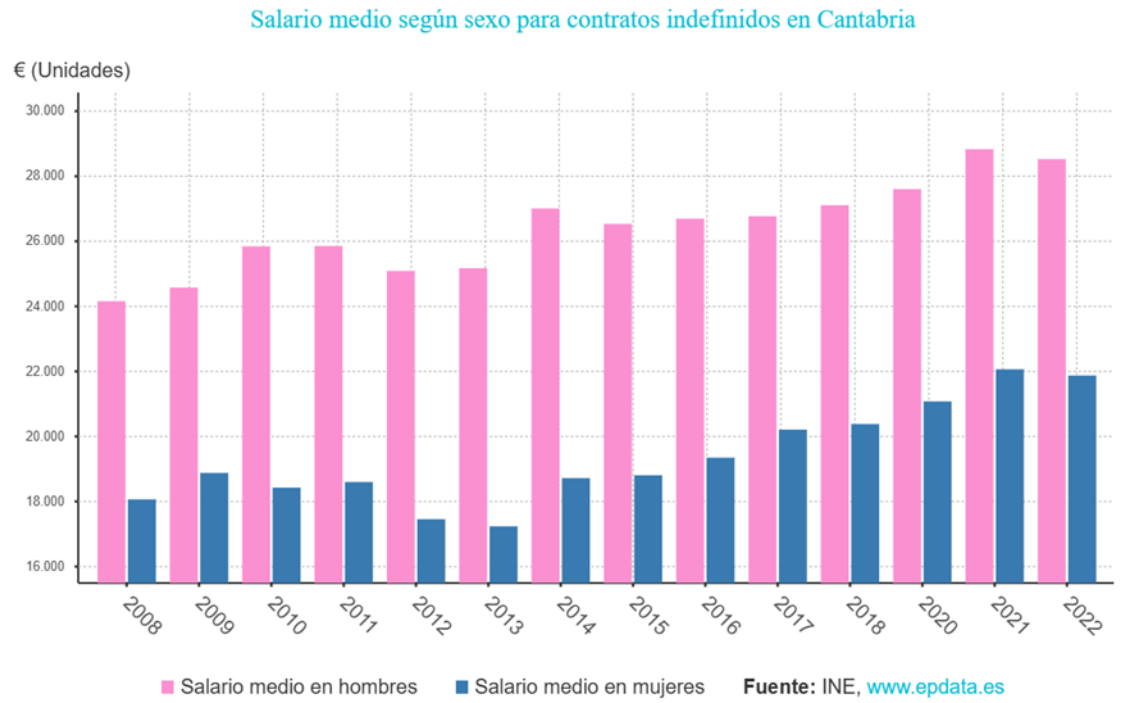
Tabla 5.1.6: Excedencias por cuidado de familiares según tipo y sexo del perceptor

Año	Hijos				Familiares			
	Número		BG (%)		Número		BG (%)	
	Madres	Padres	Madres	Padres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2016	255	15	94,44	5,56	89	20	81,65	18,35
2017	318	22	93,53	6,47	85	17	83,33	16,67
2018	320	22	93,57	6,43	81	9	90,00	10,00
2019	300	25	92,31	7,69	101	15	87,07	12,93
2020	302	43	87,54	12,46	95	20	82,61	17,39
2021	244	26	90,37	9,63	89	23	79,46	20,54
2022	236	28	89,39	10,61	72	19	79,12	20,88

Fuente: ICANE a partir de estadísticas del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Ministerio de Igualdad.

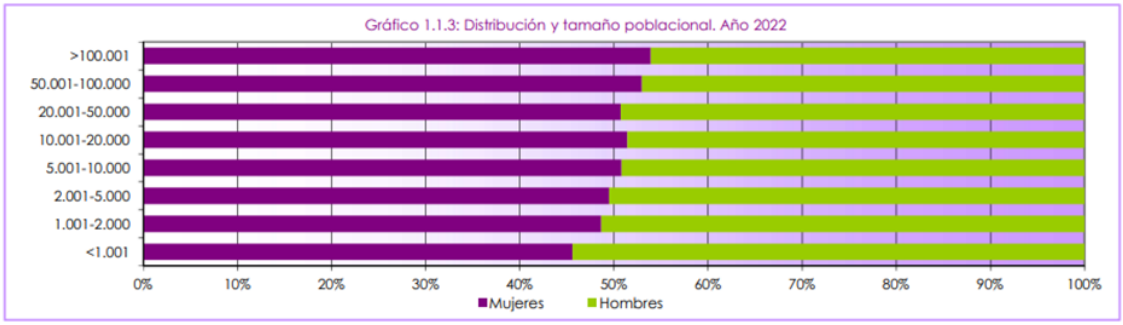
Otro factor directamente relacionado con la empleabilidad son los ingresos económicos de las mujeres. La reducción de jornada o la opción de empleo a tiempo parcial por cuidado de hijas e hijos incide directamente en la remuneración salarial.

Si bien es cierto que en los últimos diez años se ha producido un aumento en el salario medio de mujeres y hombres, al comparar la evolución de este incremento en el salario medio desagregado por sexos que realiza el INE, se puede observar que el aumento medio no ha conllevado, a su vez, una disminución significativa en la brecha salarial de género.



En cuanto a los datos de potenciales beneficiarias, resulta de gran utilidad acudir al informe "Mujeres y hombres desde la perspectiva de género 2023" elaborado por el ICANE. En este informe se incluyen datos de la distribución de la población desagregada por sexo y tamaño de población en Cantabria en los que se observa que el porcentaje de mujeres empadronadas en municipios con población igual o inferior a cinco mil habitantes es menor que el porcentaje de hombres empadronadas en dichos municipios.

Fuente: ICANE a partir del Padrón Municipal de Habitantes, INE.



Por último, cabe señalar que, según los datos recogidos por la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones) en el informe "Prestaciones de la Seguridad Social" correspondiente a 2023, 8 de cada 10 excedencias por nacimiento y cuidado de hijos e hijas fueron solicitadas por mujeres. Esto

implica tanto una pérdida de retribuciones durante el período de excedencia como una merma en las pensiones de jubilación de estas mujeres.

2.18.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS

El programa a través del que se materializa el programa 232D "Fomento de natalidad", denominado Ayuda a madres", es una manifestación de la estrategia dual de integración de la perspectiva de género en forma de acción específica cuyas destinatarias son las mujeres empadronadas y residentes en algún municipio de Cantabria que cumplan con los requisitos exigidos para alguna de las tres modalidades de ayudas.

Esta acción específica se ha visto ampliada en sus posibles destinatarias gracias a las modificaciones introducidas por el Decreto 28/2025, de 16 de mayo.

Mediante la elevación del límite de renta por unidad familiar de 42.000 euros a 50.000 euros y la ampliación por hijo o hija menor de tres años para madre empadronada y residente en municipio con población igual o inferior a dos mil habitantes a municipios con población igual o inferior a cinco mil habitantes se espera que las tres modalidades de ayudas recogidas en el Decreto 23/2015, de 23 de abril, beneficien de forma directa a un mayor número de mujeres madres naturales o adoptivas empadronadas y residentes en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Ambas medidas constituyen una manifestación de varios de los principios generales señalados en el artículo 3.1 de la Ley 2/2019, de 7 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en Cantabria. De forma concreta se pueden destacar dos de esos principios:

"c) El reconocimiento y la especial protección del derecho fundamental a la igualdad de trato de aquellas mujeres o colectivos de mujeres que se encuentre en situación de discriminación múltiple acumulativa o de especial vulnerabilidad, así como la especial atención y garantía de los derechos de las mujeres que viven en el medio rural".

"f) El reconocimiento y protección de la maternidad biológica o no biológica como una función social necesaria para toda la sociedad, con asunción de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia, con el objeto de que la maternidad deje de ser una carga exclusiva de las mujeres y motivo de discriminación de éstas".

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

- Fomentar la natalidad.
- Apoyar el desarrollo de la vida laboral, social y personal de las mujeres, a través de la concesión de ayudas directas a la maternidad, con atención especial al mundo rural.

A la vista de lo anterior se proponen los siguientes indicadores:

- Fomento de natalidad. Mujeres beneficiarias por nacimiento.
    - Nº de solicitudes por segundo o sucesivo parto o adopción
- Fomento de natalidad. Mujeres beneficiarias en ámbito rural.
    - Nº de solicitudes por menor de tres años para madre empadronada y residente en municipio con población igual o inferior a 5.000 habitantes

2.18.4. 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**, en tanto que va a contribuir de forma positiva a la eliminación de desigualdades existentes entre mujeres y hombres, puesto que va a incidir, en beneficio de las mujeres, en el reparto de las cargas familiares asociadas al nacimiento o adopción en todo del territorio de la Comunidad Autónoma de Cantabria y en la crianza de hijos e hijas menores de tres años, en el medio rural 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 positivo**, puesto que enfrenta las desigualdades de género y se prevé que tenga capacidad de modificar roles y estereotipos de género.

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

2.19.1. 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.

El programa 231C estructura sus objetivos en los siguientes apartados:

- Atención a la infancia en situaciones de guarda o tutela, menores de 0-3 años en centros propios.
- Soluciones alternativas al internamiento de menores mediante ayudas a la Familia en situación de riesgo, acogimientos remunerados, ayudas para el pago de guarderías y centros concertados, tramitar y realizar el seguimiento en procesos de adopción.
- Intervención con menores con graves alteraciones de conducta y/o dificultades de socialización.
- Ejecución de las medidas a menores infractores a tenor de lo dispuesto en las Leyes Orgánicas 5/2000 y 7/2000.
- Programa de atención a menores inmigrantes no acompañados.
- Ampliación del programa de Punto de Encuentro Familiar.
- Potenciación de diferentes programas de intervención individuales, grupales y familiares, en especial el programa de acompañamiento post-adoptivo.
- Potenciación de diferentes programas de intervención individuales, grupales y familiares.

- Apoyo a los jóvenes en proceso de autonomía.

2.19.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA

La presencia cuantitativa de mujeres y varones en este sector se 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 siguientes datos los correspondientes para la Comunidad Autónoma de Cantabria a 1 de enero de 2024, último certificado. Fuente ICANE con datos de INE.

Sujetos potenciales de expedientes de protección:

Edad	Mujeres	Varones
0 años	1.419	1.586
1 año	1.601	1.680
2 años	1.713	1.768
3 años	1.762	1.897
4 años	1.878	2.018
5 años	2.069	2.148
6 años	2.213	2.353
7 años	2.334	2.455
8 años	2.477	2.432
9 años	2.452	2.585
10 años	2.542	2.742
11 años	2.624	2.896
12 años	2.765	3.014
13 años	2.869	3.020
14 años	2.963	3.126
15 años	3.089	3.210
16 años	2.889	3.011
17 años	2.864	3.070
Total	**42.523**	**45.011**

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	42
Mujeres mayores de edad	44

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.

El servicio de Punto de Encuentro Familiar, financiado con este programa, presta atención profesional especializada para facilitar que los niños, niñas y adolescentes puedan mantener relaciones con sus familiares, cuando así se haya determinado por resolución judicial o administrativa, en casos de interrupción de la convivencia familiar. Varios de los expedientes de este servicio se refieren a casos de violencia de genero.

En el ejercicio 2026 se prevé que entre en funcionamiento la experiencia piloto del "Barnahus" como modelo de atención a las personas menores de edad víctimas de violencia, centrado en los derechos de niños y niñas, y diseñado para prevenir la victimización secundaria. La violencia sexual contra la infancia y la adolescencia es mayoritariamente una forma de violencia contra la mujer, si consideramos que el 69,50 % de las de las personas menores de edad atendidas en los servicios de atención a abusos sexuales en la infancia y la adolescencia, son mujeres.

2.19.3. 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.

De manera indirecta y a efectos de medir la 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 una mujer. En el Comité de Tutela Presidente y Vicepresidente son varones, y de los cinco vocales cuatro son mujeres y uno varón; la secretaría 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, pero es significativa la presencia de la mujer de forma mayoritaria en el organigrama del Instituto Cántabro de Servicios Sociales y la imagen positiva que transmite a la sociedad cántabra en cuanto a dotes de mando y capacidad de conciliación.

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.

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 2024, los resultados son los siguientes:

	31/12/2023		31/12/2024	
Recurso	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
ACOGIMIENTO FAMILIAR	72	76	68	83
ACOGIMIENTO RESIDENCIAL	82	86	81	93
ACOMPAÑAMIENTO TECNICO	5	18	3	30
AUTORIZACION CONVIVENCIA	16	14	19	17
AYUDA ECONOMICA ACOGIMIENTO	35	27	28	21
AYUDA ECONOMICA COMEDOR ESCOLAR	4	8	6	13
AYUDA ECONOMICA MAYORIA DE EDAD	9	32	18	37
AYUDA ECONOMICA PAGO CENTRO	3	0	3	0
AYUDA ECONOMICA PAGO SERVICIO	11	7	11	9
AYUDA ECONÓMICA RIESGO	33	25	45	23
CENTRO DE DIA	10	11	6	11
EMCAN, PROGRAMA SAJPA	2	1	3	1
FACULTADES DE TUTELA	2	0	2	0
GUARDA PREADOPTIVA	27	22	29	27
INTERVENCION FAMILIAR	155	133	170	149
INTERVENCION TERAPEUTICA	4	5	4	4
PLAZA RESIDENCIAL MAYORIA DE EDAD	13	7	12	4
PUNTO DE ENCUENTRO FAMILIAR, JUDICIAL	73	79	80	89
PUNTO DE ENCUENTRO FAMILIAR, PROTECCION	52	44	73	47
TOTAL	608	595	661	658

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.

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.

2.19.4. 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.

En los **Puntos de Encuentro Familiar** existe un impacto de sentido **positivo con grado sensible**, 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 con respecto a los **Centros de Atención a la Primera Infancia y Familia (CAPIS)**, hay un impacto de sentido **positivo, grado positivo**, ya que el proyecto enfrenta las desigualdades de género y se prevé que tenga capacidad de modificar roles y estereotipos de género.

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

2.20.1. 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).
- Orden PRE/24/2024, de 21 de marzo, por la que se desarrolla el Catálogo de servicios y prestaciones económicas del sistema para la autonomía personal y atención a la dependencia en la Comunidad Autónoma de Cantabria (BOC nº 63 de 2 de abril de 2024).

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 atención diurna a las personas en situación de dependencia, de acuerdo con su edad, los cuidados que requieran y su grado de pendencia.
- 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.

2.20.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA

Datos de población:

Los datos de población de Cantabria, estratificados por sexo, a 20 de diciembre de 2024 (fuente ICANE) son los siguientes:

Total población	Hombres	Mujeres
590.581	286.322 (48,44 %)	304.529 (51,56 %)

El total de servicios y prestaciones del programa 231 B a 30 de junio de 2025 se eleva a 30.092 y se recoge en la siguiente tabla:

Prestación	Hombres	Porcentaje Hombres	Mujeres	Porcentaje Mujeres	Total
Prestación económica para los cuidados en el entorno familiar	3881	40,99%	5588	59,01%	9.469
Prestación económica vinculada al servicio	125	29,21%	303	70,79%	428
Servicios de atención residencial	1719	32,73%	3533	67,27%	5.252
Promoción y prevención	2489	34,66%	4692	65,34%	7.181
Centros de día	876	41,80%	1271	59,20%	2.147
Ayuda a domicilio	438	31,35%	1005	69,65%	1.443
Teleasistencia	1232	29,53%	2940	70,47%	4.172
Totales	**10.770**	**35,76%**	**19.332**	**64,24%**	**30.092**

Los datos de la tabla manifiestan que el porcentaje de mujeres beneficiarias es del 64,24%, datos que responden a la realidad de la pirámide de población a partir de los 65 años por la mayor longevidad de la mujer y que se mantiene similar al de ejercicios anteriores, con un ligero incremento con respecto al año anterior.

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 se centre 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.

2.20.3. 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, contribuyendo con ello a la disminución de la brecha de género padecida al tener carreras laborales inferiores, 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	5.588	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. La persona cuidadora deberá asumir formalmente los compromisos de apoyos y cuidados de la persona beneficiaria, de realizar las acciones formativas que se le propongan y de facilitar el acceso a la vivienda de los profesionales de los servicios sociales de las Administraciones Públicas competentes	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”. Se han ampliado el concepto de cuidador por la Orden PRE/24/2024 y ahora podrá ser el cónyuge o pareja de hecho, pariente por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el cuarto grado de parentesco, o persona de su entorno relacional que, a propuesta de la persona en situación de dependencia, esté en condiciones de prestarle los apoyos y cuidados necesarios para el desarrollo de la vida diaria. Deberá convivir con la persona beneficiaria o, en su defecto, residir en la misma localidad o en una localidad vecina.

Prestación económica vinculada al servicio	303	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	3.533	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. La Orden de precios públicos se actualiza anualmente pare asegurar la calidad de este servicio, de acuerdo con lo previsto en la Disposición Adicional Quinta de la Ley 2/2007, de 27 de marzo, de derechos y servicios sociales que establece que cuando como consecuencia de actualizaciones de los convenios colectivos estatales en el ámbito de la presente Ley y, en todo caso, cuando tal actualización afecte a los salarios de los trabajadores, se procederá a la correspondiente actualización de los precios públicos que deberán adecuarse proporcionalmente al nuevo coste real por día. Estos precios públicos así actualizados entrarán en vigor en el momento en el que las nuevas condiciones laborales resulten de aplicación.

Centros de día	1.212	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. El coste se actualizará también automáticamente en el caso de subidas del coste de personal.
Ayuda a domicilio	1005	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. Se ha producido una nueva licitación del servicio a finales del año 2025, donde se incrementa el precio para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, mayormente femeninos.
Teleasistencia	2.940	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.

			Se va a implantar en próximas fechas la Teleasistencia Avanzada, mejorando la calidad del servicio: detectores de humo, movimiento, geolocalización, etc.

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 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, valores y sobre el 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 efecto deriva de la Ley 2/2007, de 27 de marzo, de derechos y servicios sociales, la cual tiene un impacto normativo positivo en el ámbito 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: datos 31 de diciembre de 2024 y estimación a 31 de diciembre de 2025

Prestación	NºMujeres		NºHombres		Nºpersonas	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Prestación económica para los cuidados en el entorno familiar	5.481	5.600	3.761	3.900	9.242	9.500
Prestación económica vinculada al servicio	262	340	117	180	379	520
Servicios de atención residencial	3.533	3.570	1.711	1.800	5.244	5.370
Promoción y prevención	4.679	4.700	2.490	2.500	7.169	7.200
Centros de día	1.240	1.290	887	890	2.127	2.180
Ayuda a domicilio	982	1.100	422	440	1.404	1.540
Teleasistencia	2.755	3.000	1.126	1.300	3.881	4.300

2.20.4. 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.

2.21. PROGRAMA 336A: "FOMENTO Y APOYO A LAS ACTIVIDADES DEPORTIVAS" DE LA CONSEJERÍA DE CULTURA, TURISMO Y DEPORTE

2.21.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO

Denominación del Proyecto: Proyecto Presupuestos Generales 2026. Programa 336A

Promotor: Dirección General de Deporte.

Objetivos generales del Proyecto: Establecer el cuadro presupuestario de ingresos y gastos para 2026 destinados a financiar el ejercicio de las competencias deportivas de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

2.21.2. 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, 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

Licencias Árbitros/as o jueces/juezas			
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 2025, 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 2022, 2023 y 2024, aunque se produce una mejoría en la práctica del deporte femenino que, de modo sostenido, aumenta año a año. Así, el número de licencias deportivas expedidas en los años 2022, 2023 y 2024 en Cantabria a hombres H/mujeres M fueron, respectivamente, 57.893 H/22.155 M, 59.830H/24.228M y 58.036H/20.465M. Esto supone que, en términos relativos, las licencias femeninas expedidas representaron el 38,27% del total de las licencias expedidas en 2022, el 40,49% en 2023 y el 35,26% en 2024, apuntando a una tendencia positiva cuya naturaleza ascendente se invierte ligeramente en el ejercicio 2024. Esta última circunstancia se ha producido en otros ámbitos del deporte además del federado, como el deporte escolar, y en varias Comunidades Autónomas, lo que induce a pensar que probablemente existen circunstancias demográficas y económicas más allá de las políticas deportivas implementadas que lo expliquen

Sin embargo, esta tendencia 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 Vóleibol) 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.

2.21.3. 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 2026 por las federaciones deportivas cántabras retome la senda ascendente de los ejercicios 2022 y 2023, aumentando al menos un 15% en 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.

De otro lado, durante el ejercicio 2026 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 el futuro ejercicio 2026.

En éste sentido se indica que 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 tendrán lugar en 2026 coincidiendo con el año de celebración de los Juegos Olímpicos de Invierno de Milán Cortina (Italia) y se referirán a las Federaciones de Deportes de Invierno y Discapacidad.

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.

2.21.4. VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO

En el borrador de Presupuestos Generales 2026 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 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, Natación, Karate, Voleibol, Deportes de Invierno, Judo y Balonmano 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 sensible**, se halla el **programa de Deporte Escolar**, 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.

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 2026 ha sido el apoyo a la participación de la mujer en el deporte tradicional de los bolos, con la continuidad del desarrollo de la Liga femenina de bolo palma y el concurso de parejas mixtas, así como retransmisiones de eventos y de dichas competiciones y de otros eventos de deporte femenino, con el fin de promocionar, fomentar y difundir el mismo.

Dichas actividades han propiciado que el número de licencias femeninas expedidas por la Federación Cántabra de Bolos hayan crecido sostenidamente desde 2021 hasta el presente, si bien los últimos datos disponibles apuntan a un ligero decrecimiento en el ejercicio 2024.

El conjunto de estas dos líneas presupuestarias para 2026 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. Se pretende, además, consolidar la tendencia apuntada por el Consejo Superior de Deportes en su Anuario de Estadísticas Deportivas 2025 en cuanto a la práctica de la actividad deportiva no competitiva en Cantabria, que indica que dicha práctica experimentó en el período 2015/2022 un incremento global del 15,15% que, desagregado por sexos (H 10,43% y M 21,64%), pone de manifiesto el crecimiento exponencial en términos relativos de la práctica deportiva femenina en dicho período.

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".

2.22. PROGRAMA 432A: "COORDINACIÓN Y PROMOCIÓN DEL TURISMO" DE LA CONSEJERÍA DE CULTURA, TURISMO Y DEPORTE

2.22.1. 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 y Hostelería, 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.

2.22.2. 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 2024, el número total de empleados en el sector era de 1.842,8 lo que supone un 8.43% del porcentaje global de ocupación. Del total de empleados 841,4 eran hombres (7.18%) y 1.001,4 mujeres (9.86 %). Este resultado refleja una mayor ocupación de mujeres sobre hombres en el sector de la hostelería.

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
	Valor absoluto	Valor absoluto	Valor absoluto
	2024T4	2024T4	2024T4
I Hostelería	1.842,8	841,4	1.001,4
55 Servicios de alojamiento	444,9	194,9	250,0
56 Servicios de comidas y bebidas	1.397,9	646,5	751,3

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
	Valor absoluto	Valor absoluto	Valor absoluto
	2024T4	2024T4	2024T4
Total	21.857,9	11.706,6	10.151,2

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. En el presente ejercicio no se ha convocado subvención alguna por cuanto la Orden CTD/9/2024, de 25 de noviembre, por la que se establecen las bases reguladoras y se aprueba la convocatoria de subvenciones destinadas a Proyectos de

Eficiencia Energética y Economía Circular de Empresas Turísticas (C14.I4, línea de actuación 2), del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (BOC nº 236 de 5 de diciembre de 2024) contiene un expediente de gasto plurianual y el plazo de presentación de solicitudes se ha extendido hasta 30 de marzo de 2025, siendo el plazo para su ejecución hasta 30 de junio de 20226. De todos modos, de las resoluciones dictadas hasta el momento, los beneficiarios resultan: 27 personas jurídicas y 5 personas físicas, todas mujeres.

No obstante, lo anterior, es importante reflejar que, como bien establece el artículo 4 de la Ley 5/1999, de 24 de marzo, de Ordenación del Turismo de Cantabria, la actividad del turismo, y por ende aquella que es objeto de financiación con cargo al programa presupuestario 432 A, engloba otros sectores más allá del de la hostelería, como es el caso de las empresas de intermediación turística, así como la actividad realizada por los guías de turismo de nuestra Comunidad. Es necesario por tanto recabar los datos de las empresas de intermediación turística, así como de los guías habilitados en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

La ley 5/1999, de 24 de marzo, de Ordenación del Turismo de Cantabria, establece en su artículo 18.1 "*1. La Dirección General competente en materia de turismo comprobará que todas las empresas han iniciado su actividad turística previa presentación, en tiempo y forma, de la preceptiva declaración responsable, o en su caso previa obtención de la preceptiva autorización turística."* Por otro lado, el artículo 19 del mismo texto normativo establece:

"*1. Se crea el Registro General de Empresas Turísticas como registro administrativo de carácter 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 118 de 152. A su vez, en el caso de las empresas cuyos responsables eran personas físicas la presencia de mujeres (23) es superior a la de hombres (11).

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. Este último dato se corresponde con el del ejercicio anterior, dato que será actualizado en breve una vez se resuelva la convocatoria de pruebas de habilitación de guía turístico que se ha desarrollado en este ejercicio. Como dato importante, del total de inscritos a realizar las pruebas (130), 46 son hombres y 84 mujeres.

2.22.3. 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.

2.22.4. 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**.

2.23. PROGRAMA 324A: "FORMACIÓN PROFESIONAL Y EDUCACIÓN PERMANENTE" DE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y UNIVERSIDADES

2.23.1. 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 Presupuesto Generales de Cantabria para el año 2025 con la partida 09.05.324A.

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 (Capitulo 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)

Exposición de los objetivos específicamente dirigidos a promover la igualdad entre mujeres y hombres:

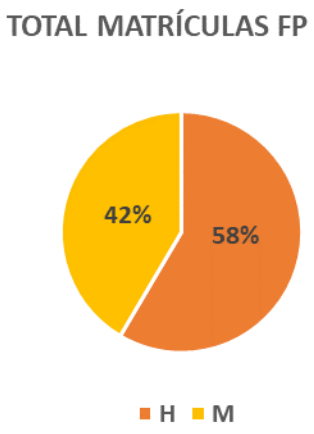
- Obtener datos anuales actualizados del porcentaje de personas beneficiarias por género, ofreciendo una imagen del acceso de la mujer a las mismas y por ende a las actuaciones relacionadas con la formación, en concreto con la formación profesional del sistema educativo.
- Incluir la perspectiva de género 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.

2.23.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA

Descripción de información estadística.

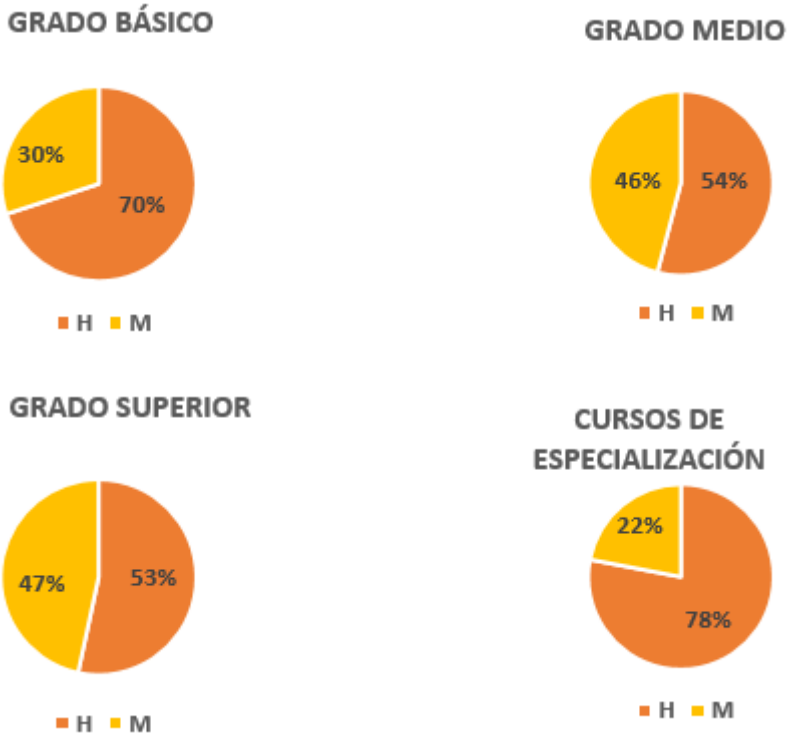
Fuente: datos recogidos de la plataforma educativa YEDRA en septiembre de 2025 y la plataforma educativa específica para enseñanzas artísticas y de idiomas de régimen especial.

Respecto al alumnado de Formación Profesional y Educación Permanente, los datos de matriculación en los Grados D y E de Formación Profesional presentan la siguiente información respecto a la distribución por género a nivel general y por grados y niveles y por Familias profesionales.



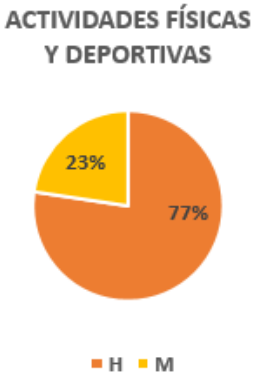
Tomando como referencia toda la oferta pública de Formación Profesional vemos un reparto desigual a nivel general en el porcentaje de matrículas como se puede observar en el gráfico.

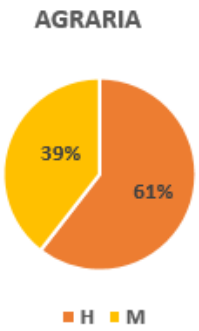
En cuanto a la representación de matrículas en los diferentes niveles y grados de Formación Profesional, quedan repartidos de la siguiente forma.

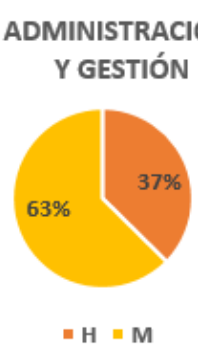


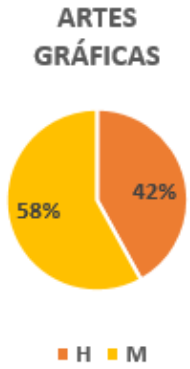
Vemos que los niveles 2 y 3 de los Grados D, es donde menos diferencia hay en cuanto a diferente representación de matrículas por género. Los grados E y el nivel 1 de los Grados D son los que presentan una distribución más desigual.

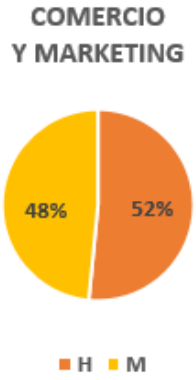
En cuanto a las Familias profesionales los datos son muy diferentes y reflejan muy bien las familias y sectores profesionales tradicionalmente masculinizados o feminizados.

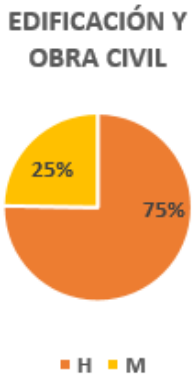

ACTIVIDADES FÍSICAS
Y DEPORTIVAS
23%
77%
H M

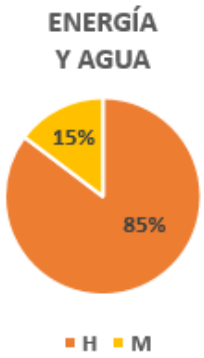

AGRARIA
39%
61%
H M

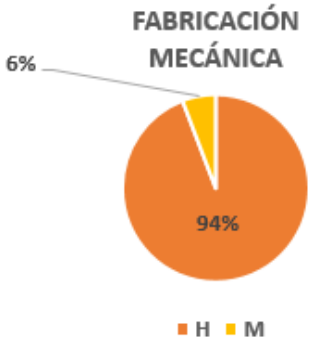

ADMINISTRACIÓN
Y GESTIÓN
37%
63%
H M

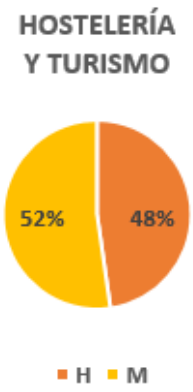

ARTES
GRÁFICAS
42%
58%
H M

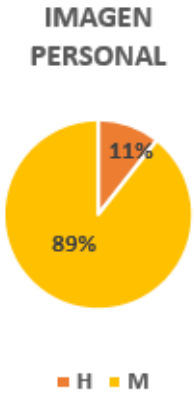

COMERCIO
Y MARKETING
48%
52%
H M

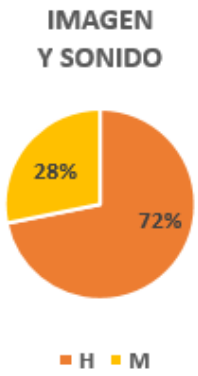

EDIFICACIÓN Y
OBRA CIVIL
25%
75%
H M

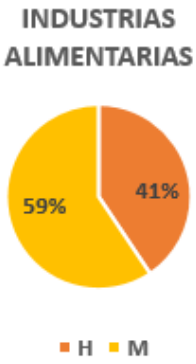

ENERGÍA
Y AGUA
15%
85%
H M

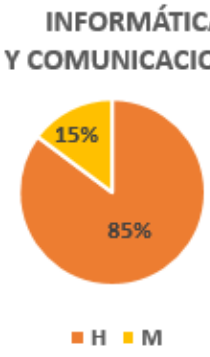

FABRICACIÓN
MECÁNICA
6%
94%
H M


HOSTELERÍA
Y TURISMO
52%
48%
H M


IMAGEN
PERSONAL
11%
89%
H M

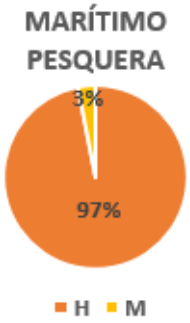

IMAGEN
Y SONIDO
28%
72%
H M

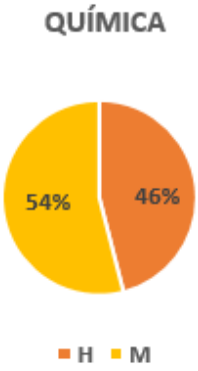

INDUSTRIAS
ALIMENTARIAS
59%
41%
H M

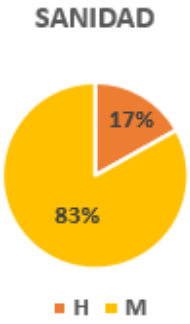

INFORMÁTICA
Y COMUNICACIONES
15%
85%
H M

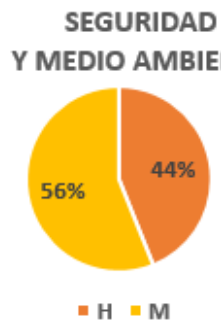

INSTALACIÓN
Y MANTENIMIENTO
7%
93%
H M


MADERA, MUEBLE
Y CORCHO
13%
87%
H
M

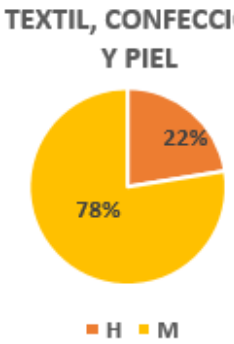

MARÍTIMO
PESQUERA
3%
97%
H
M

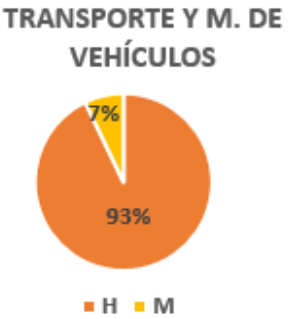

QUÍMICA
54%
46%
H
M


SANIDAD
17%
83%
H
M


SEGURIDAD
Y MEDIO AMBIENTE
44%
56%
H
M


SERVICIOS SOCIOCULTURALES
Y A LA COMUNIDAD
13%
87%
H
M


TEXTIL, CONFECCIÓN
Y PIEL
22%
78%
H
M


TRANSPORTE Y M. DE
VEHÍCULOS
7%
93%
H
M

En cuanto a las Enseñanzas de personas Adultas y Educación de Régimen Especial los datos de reparto por género arrojan las siguientes gráficas:



Descripción cualitativa:

Análisis cualitativo de la presencia de hombres y mujeres en el sector objeto de regulación o planificación.

Hay una menor representación de mujeres entre el alumnado de Formación Profesional a nivel general en todos los niveles y grados, sin embargo, en el análisis en detalle de las diversas familias encontramos que los datos arrojan resultados que demuestran que en los diversos ámbitos profesionales hay un sesgo de género muy acentuado en determinados sectores profesionales muy masculinizados o muy feminizados.

Por lo que se refiere a la Educación para Personas Adultas, se evidencia una predominancia femenina significativa entre quienes acceden a las distintas ofertas formativas, tanto formales como informales, en el ámbito de estas enseñanzas.

En cuanto a las Enseñanzas de Régimen Especial, se mantiene una distribución algo más equilibrada entre hombres y mujeres tanto en enseñanzas de idiomas como en enseñanzas artísticas, si bien, en ambos casos se evidencia un ligero predominio en número de mujeres. No obstante, este equilibrio se rompe en el caso de las enseñanzas deportivas, donde la participación femenina es significativamente menor en comparación con la masculina.

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

En las gráficas por Familias Profesionales se puede observar que hay sectores más masculinizados y, por contraste, los sectores más feminizados.

Por otro lado, hay familias profesionales en las que hay cierta paridad, pero estas son minoritarias.

Sigue siendo evidente que los usos y valores sociales siguen ejerciendo una influencia clave a la hora de la elección de la profesión entre nuestro alumnado.

Las gráficas de Educación de Personas Adultas muestran una importante mayoría de alumnado femenino, evidenciando la necesidad creciente entre este sector de población de acceder a la formación continua, al aprendizaje a lo largo de la vida, como vehículo de actualización formativa o de inserción social y laboral.

Por otra parte, en los datos sobre enseñanzas de Régimen Especial se observa que las enseñanzas deportivas reflejan roles de género relacionados con estereotipos propios del contexto social del alumnado que opta por esta opción formativa, contexto en el que la visibilidad mediática del deporte masculino tiene mayor impacto.

2.23.3. 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 ESPECÍFICAMETNE 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

- Desarrollo de Proyectos de Innovación de enseñanzas de educación de personas adultas o de enseñanzas de régimen especial.
  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"

Impulsar la formación de colectivos de población con necesidades educativas específicas que no tienen facilidad de acceso a Centros de Educación de Personas Adultas, ofreciendo así la posibilidad de integración social, de desarrollo de competencias profesionales, y favoreciendo la formación de la población con menos oportunidades.

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

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

- "Premios de formación profesional y aprendizaje permanente"

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

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

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

- “Desarrollo de Proyectos de Innovación de Educación de Personas Adultas o de Enseñanzas de Régimen Especial”.

Se busca impulsar la ejecución de proyectos de innovación que potencien la investigación educativa y experiencias que integren la innovación en el campo de las enseñanzas de educación de personas adultas y de régimen especial de Cantabria. Asimismo, se promueve la realización de proyectos de innovación que pongan en contacto a centros educativos de la comunidad, a los centros con entidades de su entorno, y que busquen incentivar el desarrollo de experiencias educativas que puedan ser un estímulo en la mejora continua de la práctica educativa.

- “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. Este curso hay dos personas incorporadas a esta línea de actuación, siendo ambas mujeres.

- “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 sexo 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.

Indicadores de resultado de efecto/impacto de las medidas y actuaciones realizadas: Estos programas tradicionalmente son ocupados más por alumnos que por alumnas debido a que suelen presentarse más solicitudes de subvención asociadas a profesionales masculinizadas. La lucha contra los estereotipos de género en la elección de profesiones es una cuestión transversal a todos los niveles educativos de FP y debemos seguir incidiendo para su corrección.

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: 09.05.324A.448.486

  Promoción de la Formación Profesional y el Emprendimiento. Esta subvención tiene pretende la colaboración de los agentes sociales en las labores de impulsar la FP en Cantabria, especialmente la FP Dual.

  Objetivos a incluir y acciones a realizar:

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

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

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

  - No existen variaciones significativas respecto al curso pasado en el porcentaje de mujeres matriculadas en familias profesionales masculinizadas o de hombres en familias feminizadas, por lo que es necesario seguir realizando acciones de lucha contra los sesgos de género en la difusión de la FP y en la orientación profesional.

  - Respecto a los programas de Formación de Adultos en Entidades Locales, las personas beneficiarias de las propuestas formativas en la convocatoria 2024 los datos manifiestan una situación muy equilibrada respecto al género (441 mujeres y 413 hombres).

  - En cuanto a los premios extraordinarios concedidos en el contexto del aprendizaje permanente y del régimen especial, los datos refrendan la situación derivada de los datos de matrícula ya analizados. Entre los premios en el ámbito de la educación de personas adultas (5 en total), 4 son mujeres y 1 es hombre, mientras que en los premios para alumnado de enseñanzas musicales (3 en total), 2 son hombres y 1 es mujer.

- Nominativa CEOE-CEPYME CANTABRIA. Desarrollo programa Embajadores FP.

  Partida Presupuestaria: 09.05.324A.448.489

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

  El Programa Vocaciones Dualiza, heredero del programa Embajadores, tiene como objetivo trabajar la orientación profesional en los centros educativos, haciendo especial hincapié en el alunando que cursa 3º y 4º de la ESO y 1º de Bachillerato.

Se trata de sesiones formativas que se imparten en los centros educativos interesados y que cuentan con la participación de personal de la CEOE, de la Unidad Técnica de FP y de empresas de diferentes sectores a participan voluntariamente, informando al alumnado de los puestos de trabajo más relevantes, su relación con la formativa de FP, las condiciones de trabajo, remuneración, posibilidades de promoción etc. En estas jornadas se utiliza un enfoque con perspectiva de género para disminuir los sesgos en la elección de profesiones por parte de los jóvenes.

Objetivos a incluir y acciones a realizar:

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

Indicadores de resultado de efecto/impacto de las medidas y actuaciones realizadas: Estas medidas se llevan a cabo en centros educativos mixtos en los que la paridad de chicos y chicas es una realidad, por lo que las acciones llegan de manera equilibrada a ambos sexos.

2.23.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

Las actuaciones desarrolladas a partir de los programas y subvenciones ofrecerán resultados a medio y a largo plazo, cuando el alumnado actual comience a tomar decisiones futuras sobre su trayectoria personal y sus elecciones académicas y laborales tengan un menor sesgo de género.

De todo lo anterior se desprende que la valoración del impacto de género es **positiva**. En sentido positivo se prevé que disminuya las desigualdades y se indica que el **grado es positivo** puesto que se tienen en cuenta las desigualdades de género existentes en la comunidad educativa y se considera que puede modificar los roles y estereotipos de género.

Dirección General de Formación Profesional y Educación Permanente	VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO
Programa presupuestario 324A "FORMACIÓN PROFESIONAL Y EDUCACIÓN PERMANENTE"	Positivo- Grado Positivo

2.23.5. FORMULACIÓN DE SUGERENCIAS

- Se estima necesario seguir trabajando en la orientación temprana en las etapas de la Educación Infantil y Primaria en relación a la visión no sesgada por el género de las distintas profesiones y enseñanzas, para que cuando posteriormente se elija una familia profesional o enseñanza de Régimen Especial no haya condicionamiento de género. Sigue habiendo sectores profesionales especialmente masculinizados o feminizados, por lo que es esencial seguir trabajando en este sentido a través de los departamentos y planes de orientación.
- Aumentar la visibilidad del 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. Especialmente en los ejemplos utilizados en jornadas o sesiones formativas, en las imágenes utilizadas en redes sociales, en las personas convocadas como ponentes, etc.

2.24. PROGRAMA 323A: "CALIDAD Y EQUIDAD EDUCATIVA" DE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y UNIVERSIDADES

2.24.1. 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 de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Universidades

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.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la violencia de género.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 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.

- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Ley 4/2024, de 15 de febrero, de no discriminación por motivos de identidad de género.
- 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 y Bachillerato.

- Resolución de 31 de marzo de 2023, por la que se determina la designación, por parte del Consejo Escolar, de la persona responsable de igualdad en los centros educativos de Cantabria.

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 sensibilización de todos los sectores de la comunidad educativa en materia de igualdad, coeducación y prevención de la violencia de género.
- Impulsar la formación permanente del profesorado para que incida en la mejora de la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje.
- Avanzar en la transformación hacia la escuela coeducativa y la eliminación de las desigualdades de género.

2.24.2. 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 estadísticos de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Universidades del curso 2024/25

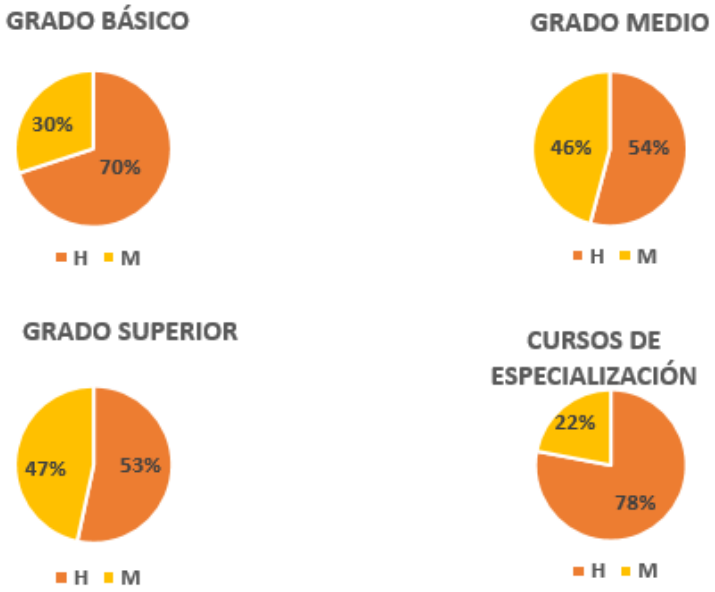
- El alumnado matriculado en Educación Infantil, Primaria y Secundaria Obligatoria refleja los datos demográficos propios de sus franjas de edad. Además, no hay diferencias porcentuales significativas
- Este curso señalamos que no ha existido diferencia porcentual apreciable entre el alumnado matriculado en Bachillerato en la modalidad de ciencias y tecnología incluso las mujeres han superado a los hombres (49,79% hombres frente al 50,21% de mujeres), en la modalidad de humanidades y ciencias sociales hay 17 puntos a favor de las mujeres, en las 2 modalidades de bachillerato de artes continua la diferencia de 56 puntos a favor de las mujeres con una marcada distribución del alumnado por sexo, y en la modalidad de bachillerato general hay solo 11 puntos de diferencia a favor de los hombres (pero no es una modalidad significativa).
- En términos generales son más mujeres las que comienzan el Bachillerato 54,60 que hombres 45,40% aunque pudiera no ser significativo y también deberse al porcentaje de población.
- 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 30% de mujeres y 70% de hombres.
- La Formación Profesional de Grado Medio presenta una mayor simetría en los datos desagregados por sexo, con un 46% de mujeres y un 54% de hombres.
- En cuanto a la Formación Profesional de Grado Superior, son similares a los datos de la FP de Grado medio con un 47% de mujeres y un 53% de hombres.
- En cuanto a cursos de especialización de FP se distribuye entre un 22% de mujeres y 78% de hombres, quizás porque la oferta es de enseñanzas de sectores masculinizados.

En cuanto a las familias profesionales los datos son muy diferentes y reflejan los sectores profesionales tradicionalmente masculinizados y feminizados. Por reflejar alguno de

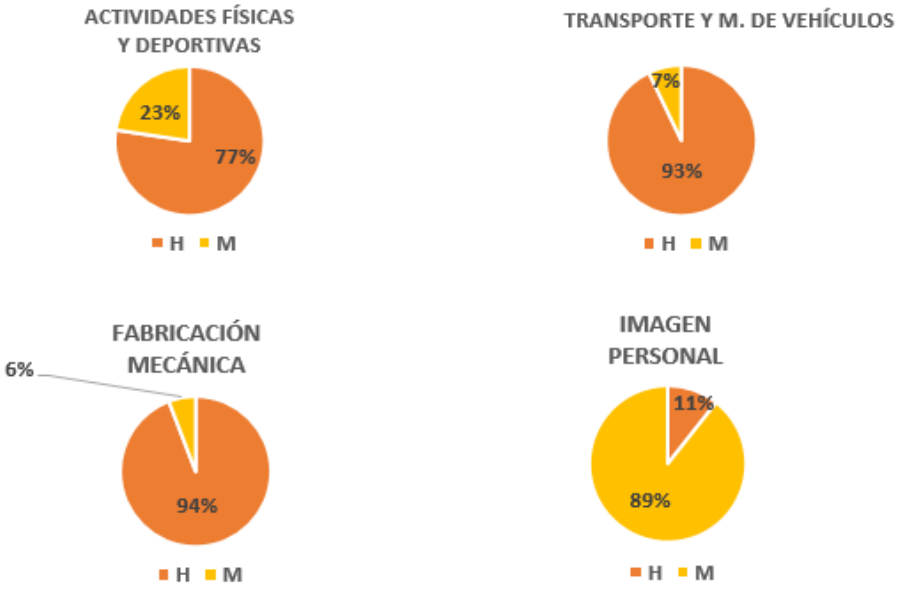
ellos, en la Familia Marítimo Pesquera el número de mujeres matriculadas es de un 3% y en cambio en la Familia de Imagen Personal el número de mujeres representa el 89%, y porcentajes similares se producen en la Familia de Instalación y Mantenimiento o la de Transportes y Mantenimiento de Vehículos (masculinizadas) y la de Servicios Socioculturales y a la Comunidad o la familia de Imagen Personal (feminizadas).

- El alumnado de Artes Plásticas y Diseño se distribuye entre un 68 % de mujeres y un 34% de hombres, lo que muestra que continua una marcada feminización.
- En Enseñanzas Musicales (en su conjunto de Enseñanzas Elemental y Profesionales) la distribución es más simétrica, habiendo un 56% de mujeres y un 44% de hombres
- El sesgo de género también está presente en enseñanzas deportivas (EDRE) en este caso con un mayor porcentaje de hombres 75% en relación a las mujeres 25% aunque podría cambiar en función de cada uno de los deportes ofertados.

En cuanto a la representación de matrículas en los diferentes niveles y grados de Formación Profesional, quedan repartidos de la siguiente forma.



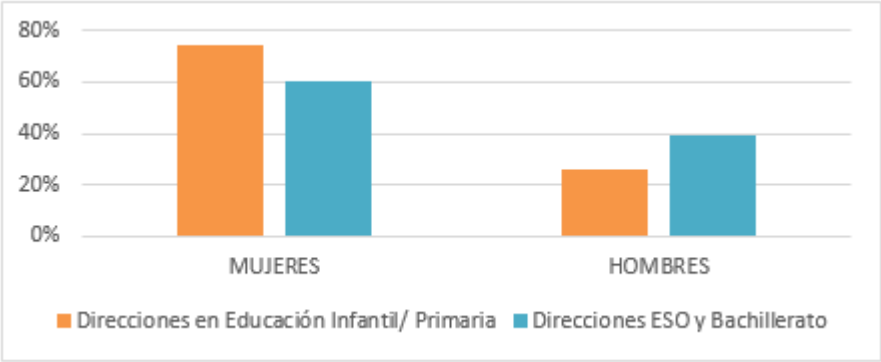
Acompañamos también representación de alguna de las matrículas en diferentes niveles de FP.

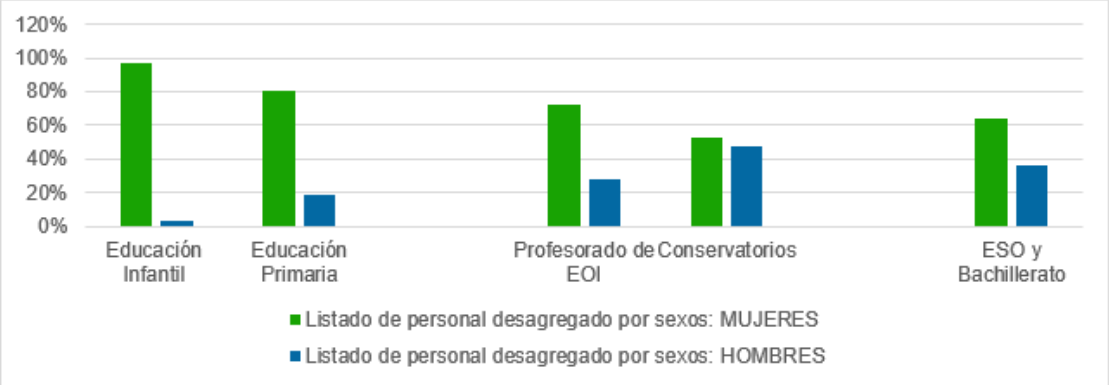


PROFESORADO:

Teniendo en cuenta también los datos del Curso 24/25 los datos desagregados por sexo referidos al profesorado no universitario de Cantabria evidencian una marcada feminización de la profesión docente:

- En Educación Infantil el 97% del profesorado son mujeres y en Educación Primaria son mujeres el 81%
- En los niveles de ESO y Bachillerato en cambio el 64% son mujeres, lo que pone de manifiesto que la feminización de la profesión docente se reduce progresivamente a medida que aumenta el nivel educativo.
- Aunque hay más mujeres que ocupan el puesto de dirección de centros educativos, cumpliendo el principio de presencia equilibrada, hay que tener en cuenta el porcentaje de mujeres y hombres que hay en cada etapa. En los Institutos de Educación Secundaria el 64% de las docentes son mujeres, siendo directoras en el 61% de los centros. Se aprecia un aumento con respecto al curso anterior de direcciones ocupadas por mujeres en los distintos niveles educativos, aunque todavía no hay paridad.
- En las Escuelas Oficiales de Idiomas el 100% de las direcciones está ocupado por mujeres. En los Conservatorios Profesionales de Música es paritario el reparto de las direcciones al 50% como reflejo también del porcentaje igualitario de docentes hombres y mujeres.





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 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* y a la *promoción de la igualdad de género en los centros educativos*. Desde esta Dirección General se impulsa la creación de proyectos coeducativos en todos los niveles educativos. Además, se potencia la figura de la persona Responsable de Igualdad que tiene que ser designada por parte del Consejo Escolar en cada uno de los centros educativos públicos y privados concertados de la Comunidad Autónoma. Señalamos que dependiente de la Dirección General de Calidad y Equidad Educativa y Ordenación Académica, la Unidad de Igualdad y Coeducación 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. Además, en todos los cursos de formación de equipos directivos, y de funcionariado docente en prácticas se incluye un módulo de formación en igualdad.

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, planes y protocolos 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 31 de marzo de 2023, 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, así como una asignación horaria para estas tareas. Como se indicó antes, desde esta Dirección General se potencia y se asesora a la persona Responsable de Igualdad, además de ofrecerle formación.

2.24.3. 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 o de alumnos en algunas modalidades de bachillerato o en determinados ciclos formativos (informática, cuidado de personas, …) y en enseñanzas de régimen especial (deportivas, artes) donde se hace presente un sesgo de género. Además se indica 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
- Patrimonio de Cantabria en las aulas
- Proyecto de Educación Inclusiva
- Programas internacionales de evaluación
- 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 y de alumnos en las diferentes modalidades de bachillerato.
- 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 medidas e indicadores que nos permitan medir la evolución del desarrollo de la perspectiva de género y la coeducación en toda 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 y de alumnos aumenta en determinados bachilleratos, 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, etc., 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 las personas que ocupan el puesto de dirección del centro son mayoritariamente mujeres, cumpliendo el principio de presencia equilibrada, en las diferentes etapas educativas el número de directoras no es proporcional al número de mujeres docentes, como se indicó en el apartado 2.1. dedicado a la descripción de información estadística del diagnóstico de la situación de partida. Esta desigualdad se va acentuando conforme se asciende en las etapas educativas, con lo cual la toma de decisiones en los centros educativos se va masculinizando al subir de nivel educativo. Los presupuestos de esta Dirección General incluyen actividades sobre liderazgo que influyen positivamente en la modificación de esta situación.

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

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.

2.24.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

Las actuaciones desarrolladas a partir de los programas puestos en marcha ofrecerán resultados a corto a medio y a 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. Las actuaciones contemplan implicarse no solo en las últimas etapas educativas sino en las etapas iniciales.

Además, los procesos de sensibilización dirigidos principalmente al profesorado tienen el objetivo de incorporar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como uno de los principios rectores de la finalidad de su trabajo.

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.

2.24.5. FORMULACIÓN DE SUGERENCIAS

- Incorporación de un Histórico en los indicadores: se recomienda incluir en alguno de los indicadores ya propuestos la incorporación de un histórico de datos que permita evaluar de manera más precisa el impacto de las medidas implementadas a lo largo del tiempo. Este histórico podría contemplar variables clave como el número de alumnas que optan por el Bachillerato de Ciencias, así como el número de alumnos en ciclos de Formación Profesional con alta feminización, entre otros indicadores relevantes. Aunque hay que tener en cuenta que muchas de las actuaciones que se realicen podrían mostrar sus efectos a largo plazo.

- Análisis Posteriores para Evaluar el Cumplimiento: Se sugiere la incorporación de análisis o seguimientos posteriores que permitan medir el grado de cumplimiento de las acciones propuestas con perspectiva de género. Aunque ya se realiza este seguimiento a través de los equipos directivos y del servicio de inspección educativa (SIE) se contribuiría a garantizar que las acciones no solo se implementen, sino que también cumplan con los objetivos establecidos, proporcionando un mecanismo de retroalimentación para la mejora continua de las políticas de género.

- Aumentar la visibilidad del 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.

- Insistir en aplicar la recogida de datos desagregados por sexo. 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.

- Seguir revisando el lenguaje utilizado en las comunicaciones tanto orales como escritas en toda la estructura del sistema educativo para evitar expresiones no inclusivas.
- Reforzar la orientación temprana en las etapas de Educación Infantil y Primaria para que no haya condicionamiento de género en la posterior elección de enseñanzas.

2.25. PROGRAMA 311P: "FARMACIA, HUMANIZACIÓN Y COORDINACIÓN SOCIOSANITARIA" DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE FARMACIA, HUMANIZACIÓN Y COORDINACIÓN SOCIOSANITARIA DE LA CONSEJERÍA DE SALUD.

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 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 se han seguido las directrices del 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

2.25.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO

El presente Informe de Impacto en Función del Género se ha elaborado siguiendo las directrices previstas en el Decreto 8/2021 y tiene como objeto recoger la valoración de género de los contenidos regulados en las partidas que se relacionan, del proyecto de Ley de presupuestos.

Denominación de los proyectos a analizar: PROGRAMA 311P "FARMACIA, HUMANIZACIÓN Y COORDINACIÓN SOCIOSANITARIA"

- Proyecto: 10.05.311P. 64: GASTOS DE INVERSIONES DE CARÁCTER INMATERIAL: Nueva aplicación de gestión de Reclamaciones, quejas, sugerencias y agradecimientos.
- 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. No procede.

Exposición de los objetivos generales de los proyectos:

- Proyecto: 10.05.311P. 64: GASTOS DE INVERSIONES DE CARÁCTER INMATERIAL: Nueva aplicación de gestión de Reclamaciones, quejas, sugerencias y agradecimientos.

  Su objetivo general o estratégico: Desarrollar y facilitar la participación de los pacientes en la mejora del sistema sanitario, mediante la definición y mantenimiento

de aplicación para tramitación de reclamaciones, quejas y sugerencias del Sistema Sanitario de Cantabria

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

  Su objetivo general o estratégico: Implementar ayudas para el desarrollo de actividades de interés sanitario por parte de las Asociaciones de pacientes o familiares de pacientes sin ánimo de lucro, 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 y 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:

- Proyecto: 10.05.311P.64: GASTOS DE INVERSIONES DE CARÁCTER INMATERIAL: Nueva aplicación de gestión de Reclamaciones, quejas, sugerencias y agradecimientos.

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 analizar información disponible desde la perspectiva de género. En ocasiones, no es posible utilizar lenguaje inclusivo en la tramitación de los expedientes.

Sus objetivos específicos en relación con la igualdad de hombres y mujeres:

- Analizar los datos de gestión de las reclamaciones, quejas y sugerencias de las personas usuarias del sistema sanitario con perspectiva de género para poder identificar brechas y evaluar la efectividad de las intervenciones.

- Diseñar la aplicación para que en la tramitación de las reclamaciones, quejas y sugerencias de los usuarios del sistema sanitario se utilice lenguaje inclusivo.

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

  Su objetivo específico en relación con la igualdad de hombres y mujeres:

  - Conseguir que los programas de las Asociaciones de pacientes que presentan solicitud de subvención contribuyan a identificar y reducir las desigualdades en salud que surgen de los distintos roles sociales y las relaciones de poder entre géneros. En particular que:

- 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 se cuide 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.
- 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.

2.25.2. DIAGNOSTICO DE LA SITUACION DE PARTIDA

En este apartado se recoge 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, laboral, sanitario y en su caso, 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, el Decreto 8/2021 de 28 de enero, establece 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.

Personas destinatarias:

- ¿Tiene incidencia en las personas?

Proyecto: 10.05.311P. 64: GASTOS DE INVERSIONES DE CARÁCTER INMATERIAL: Nueva aplicación de gestión de Reclamaciones, quejas, sugerencias y agradecimientos.

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

Proyecto: 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 directo sobre las personas destinatarias del programa.

Ambas líneas afectan a personas, directa o indirectamente, por tanto, 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 incide, facilitando el trámite, de presentación de reclamaciones, quejas, sugerencias y agradecimientos relativas al Sistema Sanitario de Cantabria, a todas las personas, y en concreto a aquellas que tienen ahora más dificultad para presentarlas, que son las personas cuidadoras, mujeres en su mayor parte.

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

En esta línea de subvención se conceden ayudas a pacientes y familiares de pacientes, por lo que indirectamente se está regulando el acceso a los recursos que se ponen en marcha para realizar determinados programas de interés sanitario.

- ¿Reproduce estereotipos de género?

Las nociones estereotipadas de feminidad y masculinidad contribuyen a la desigual posición que mujeres y hombres ocupan en la sociedad. Además, el lenguaje sexista, también condiciona en ocasiones, la posición laboral de la mujer respecto al hombre.

Un ejemplo claro de la desigualdad de género se refleja en la división del trabajo, que asigna roles diferenciados a mujeres y hombres. Esta división separa los espacios públicos y privados: en el ámbito público, se desarrolla el trabajo productivo o remunerado, históricamente asociado a los hombres; mientras que en el ámbito privado recae el trabajo productivo no remunerado, relacionado con el cuidado de personas enfermas, el mantenimiento de la vida cotidiana de los pacientes crónicos y el sostenimiento del hogar, roles que tradicionalmente se asignan a las mujeres.

Además, es necesario valorar si el lenguaje empleado en los documentos oficiales y en la aplicación de gestión de reclamaciones, quejas, sugerencias y agradecimientos, así como el objeto de la subvención o las medidas recogidas en el texto, tienen algún efecto sobre los estereotipos de género.

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.

CONCLUSIÓN: Ambos proyectos analizados son pertinentes 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 ambos proyectos sobre las mujeres y los hombres a quienes se dirige, deberán ser evaluados desde el punto de vista del género.

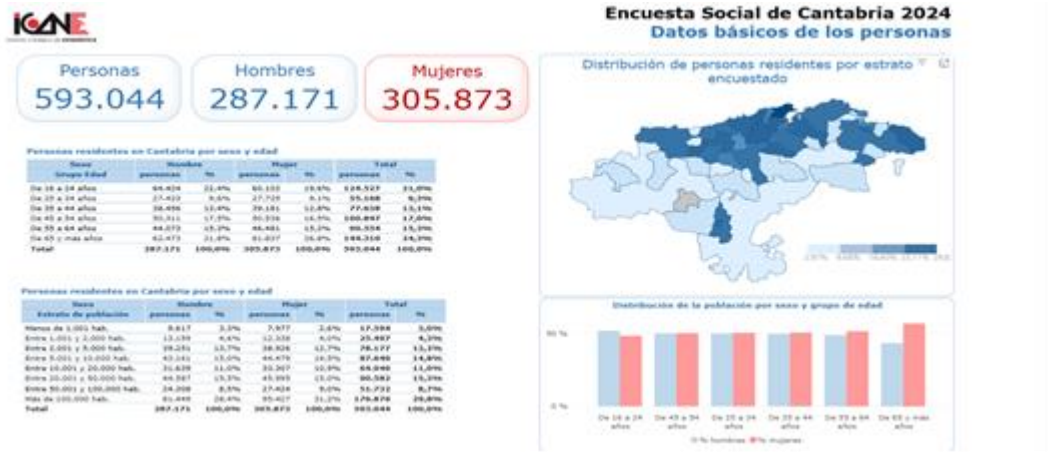
DESCRIPCIÓN DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA.

Para el análisis de este apartado se toman como referencia:

- Encuesta social de Cantabria 2022 ICANE.
- Encuesta social de Cantabria 2024 ICANE.
- Mujeres y hombres desde la perspectiva de género Cantabria 2023. ICANE

- Análisis de la situación de salud en Cantabria. Observatorio de Salud Pública (DG de Salud Pública.

PERSONAS RESIDENTES EN CANTABRIA POR SEXO Y EDAD



La tabla 1 proporciona datos sobre la Encuesta Social de Cantabria 2024, con información detallada sobre la población residente en la región según el sexo, la edad y su distribución geográfica:

- Las áreas de color más oscuro indican una mayor concentración de personas, mientras que las zonas más claras reflejan áreas con una menor densidad de población.
- El 50% de la población en cada franja de edad está representada por hombres (en azul) y mujeres (en rosa). Se observa que en las franjas de edad más avanzada (por encima de los 60 años), la proporción de mujeres es mayor que la de hombres.

La Encuesta Social de Cantabria 2024 muestra que la población residente se distribuye por sexo y edad con una proporción ligeramente mayor de mujeres y un alto grado de envejecimiento, con el 24% de los residentes mayores de 64 años

OTROS DATOS RELEVANTES

Los principales hallazgos de la Encuesta Social 2024 en Cantabria muestran un aumento en el riesgo de pobreza y exclusión social, persistencia de dificultades económicas en muchos hogares y una mejora moderada en algunos indicadores de carencia material.

Pobreza y exclusión social

- La tasa AROPE (riesgo de pobreza o exclusión social) subió al 22,2% en 2024, incrementándose respecto al año anterior.

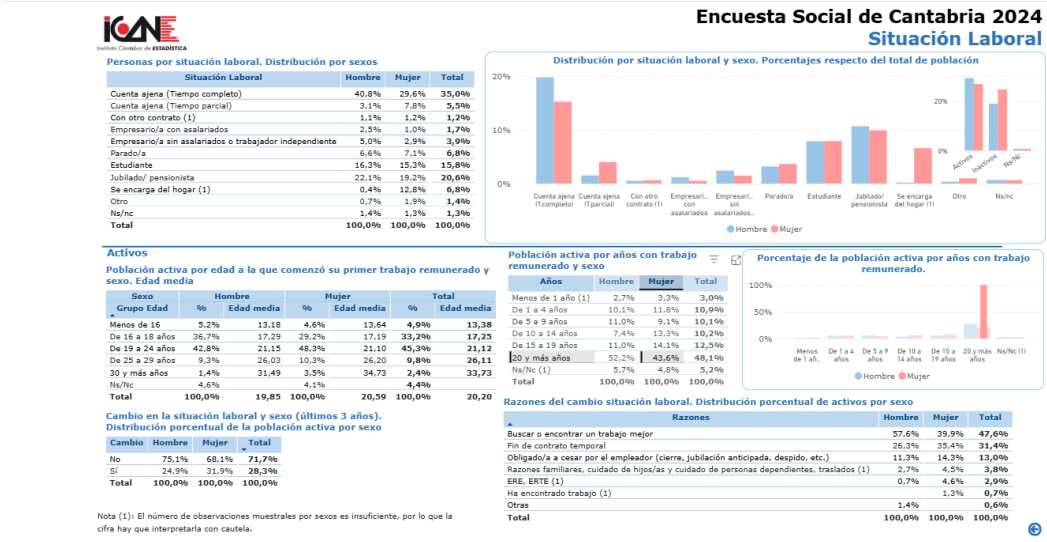
- El 17,3% de la población está en riesgo de pobreza, 2,1 puntos más que el año anterior.
- Unas 131.000 personas en Cantabria se encuentran en situación de vulnerabilidad económica, 2.000 más que en 2023.

Riesgo de pobreza y exclusión social (AROPE) por sexo

- Tasa general AROPE en Cantabria 2024: 22,0%
- Mujeres con riesgo AROPE: 23,6% (aumentó 3,7 puntos con respecto al año anterior)
- Hombres con riesgo AROPE: 20,2% (aumentó 1,1 puntos)

DISTRIBUCIÓN POR SITUACIÓN LABORAL Y SEXO.

La tabla presenta información sobre la situación laboral de la población de Cantabria en 2024, segmentada por sexo y diferentes categorías laborales. Refleja un panorama claro de las desigualdades laborales por sexo en Cantabria, con más hombres ocupando posiciones a tiempo completo y como autónomos, mientras que las mujeres tienden a estar más concentradas en trabajos a tiempo parcial y tareas relacionadas con el hogar.



Encuesta Social de Cantabria 2024

Situación Laboral

Personas por situación laboral. Distribución por sexos

Situación Laboral	Hombre	Mujer	Total
Cuenta ajena (Tiempo completo)	40,8%	29,6%	35,0%
Cuenta ajena (Tiempo parcial)	3,1%	7,8%	5,5%
Con otro contrato (1)	1,1%	1,2%	1,2%
Empresario/a con asalariados	2,5%	1,0%	1,7%
Empresario/a sin asalariados o trabajador independiente	5,0%	2,9%	3,9%
Parado/a	6,6%	7,1%	6,8%
Estudiante	16,3%	15,3%	15,8%
Jubilado/ pensionista	22,1%	19,2%	20,6%
Se encarga del hogar (1)	0,4%	12,8%	6,8%
Otro	0,7%	1,9%	1,4%
Ns/nc	1,4%	1,3%	1,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Distribución por situación laboral y sexo. Porcentajes respecto del total de población

Activos

Población activa por edad a la que comenzó su primer trabajo remunerado y sexo. Edad media

Sexo / Grupo Edad	Hombre %	Hombre Edad media	Mujer %	Mujer Edad media	Total %	Total Edad media
Menos de 16	5,2%	13,18	4,6%	13,64	4,9%	13,38
De 16 a 18 años	36,7%	17,29	29,2%	17,19	33,2%	17,25
De 19 a 24 años	42,8%	21,15	48,3%	21,10	45,3%	21,12
De 25 a 29 años	9,3%	26,03	10,3%	26,20	9,8%	26,11
30 y más años	1,4%	31,49	3,5%	34,73	2,4%	33,73
Ns/Nc	4,6%		4,1%		4,4%	
Total	100,0%	19,85	100,0%	20,59	100,0%	20,20

Población activa por años con trabajo remunerado y sexo

Años	Hombre	Mujer	Total
Menos de 1 año (1)	2,7%	3,3%	3,0%
De 1 a 4 años	10,1%	11,8%	10,9%
De 5 a 9 años	11,0%	9,1%	10,1%
De 10 a 14 años	7,4%	13,3%	10,2%
De 15 a 19 años	11,0%	14,1%	12,5%
20 y más años	52,2%	43,6%	48,1%
Ns/Nc (1)	5,7%	4,8%	5,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Porcentaje de la población activa por años con trabajo remunerado.

Cambio en la situación laboral y sexo (últimos 3 años). Distribución porcentual de la población activa por sexo

Cambio	Hombre	Mujer	Total
No	75,1%	68,1%	71,7%
Sí	24,9%	31,9%	28,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Nota (1): El número de observaciones muestrales por sexos es insuficiente, por lo que la cifra hay que interpretarla con cautela.

Razones del cambio situación laboral. Distribución porcentual de activos por sexo

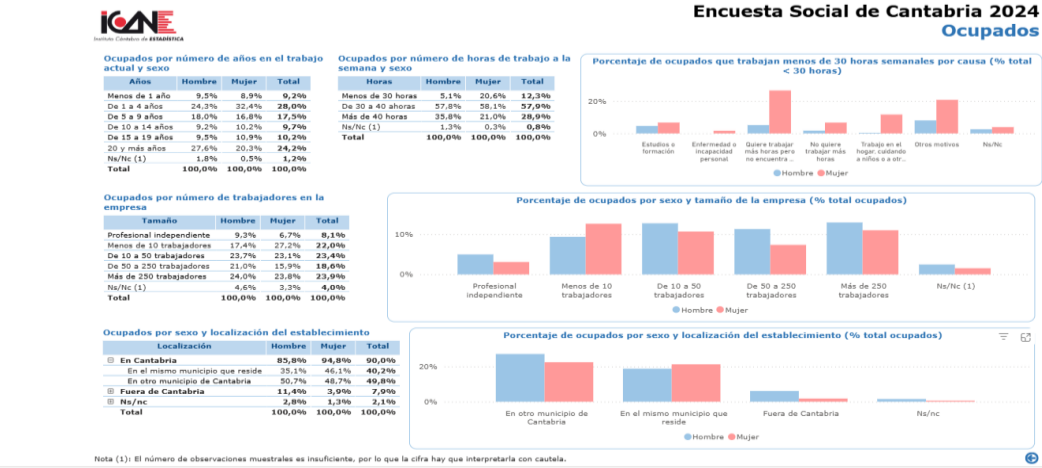
Razones	Hombre	Mujer	Total
Buscar o encontrar un trabajo mejor	57,6%	39,9%	47,6%
Fin de contrato temporal	26,3%	35,4%	31,4%
Obligado/a a cesar por el empleador (cierre, jubilación anticipada, despido, etc.)	11,3%	14,3%	13,0%
Razones familiares, cuidado de hijos/as y cuidado de personas dependientes, traslados (1)	2,7%	4,5%	3,8%
ERE, ERTE (1)	0,7%	4,6%	2,9%
Ha encontrado trabajo (1)		1,3%	0,7%
Otras	1,4%		0,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

La Encuesta Social de Cantabria 2024 muestra la distribución de la población por situación laboral segregada por sexo, reflejando diferencias significativas entre hombres y mujeres en empleo, desempleo y otros estados laborales.

- La tasa de empleo masculina es superior a la femenina, reflejando que las mujeres tienen menor participación laboral o trabajan menos horas.
- La tasa de paro es mayor entre las mujeres, lo que indica mayor vulnerabilidad laboral femenina.

- Más mujeres están inactivas laboralmente posiblemente por responsabilidades familiares, estudios u otros motivos.

La Encuesta Social de Cantabria de 2024 muestra que la situación laboral sigue marcada por diferencias significativas entre sexos, sobre todo en el tipo de jornada y porcentaje de ocupados por localización del establecimiento de trabajo.



La tabla anterior resalta las diferencias de género en cuanto a las horas de trabajo, con las mujeres trabajando más en empleos a tiempo parcial y los hombres ocupando más empleos a tiempo completo. En las mujeres destaca como motivo para trabajar a tiempo parcial: el trabajo en el hogar cuidando a niños u otras personas.

EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE FAMILIARES SEGÚN TIPO Y SEXO DEL PERCEPTOR.

Año	Hijos				Familiares			
	Número		BG (%)		Número		BG (%)	
	Madres	Padres	Madres	Padres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2016	255	15	94,44	5,56	89	20	81,65	18,35
2017	318	22	93,53	6,47	85	17	83,33	16,67
2018	320	22	93,57	6,43	81	9	90,00	10,00
2019	300	25	92,31	7,69	101	15	87,07	12,93
2020	302	43	87,54	12,46	95	20	82,61	17,39
2021	244	26	90,37	9,63	89	23	79,46	20,54
2022	236	28	89,39	10,61	72	19	79,12	20,88

Fuente: ICANE a partir de estadísticas del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Ministerio de Igualdad.

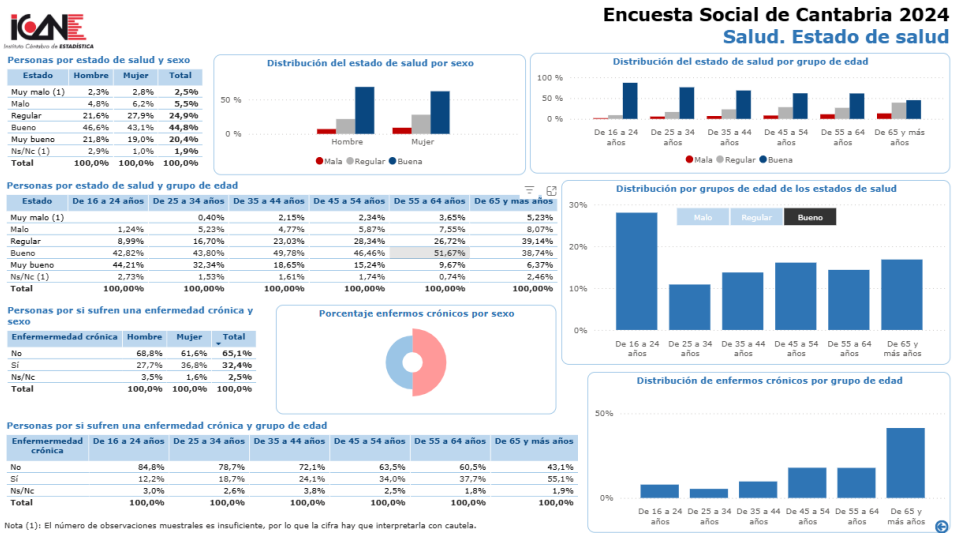
La Tabla muestra los datos sobre las excedencias por cuidado de familiares en Cantabria, desglosadas según el tipo de familiar (hijos o familiares) y el sexo del perceptor (madres y padres). Resalta la desigualdad de género en las excedencias por cuidado de familiares, mostrando que las madres siguen siendo las principales responsables de los cuidados, especialmente en el caso de los hijos.

No obstante, también se observa un incremento en la participación masculina, aunque sigue siendo una proporción minoritaria. Los valores corresponden a los años 2016 a 2022, y están distribuidos de la siguiente manera:

- Excedencias por cuidado de hijos: En cada año, las madres representan una gran mayoría de los perceptores de excedencias por cuidado de hijos, con porcentajes muy altos (aproximadamente el 90% en todos los años). Los padres que toman excedencia por cuidado de hijos son una minoría, con porcentajes que oscilan entre el 5% y el 10%, dependiendo del año.

- Excedencias por cuidado de familiares (otros familiares que no sean hijos): Las madres continúan representando la gran mayoría de las excedencias (por encima del 79% en todos los años), aunque la proporción de los hombres ha aumentado un poco a lo largo del tiempo. En 2016, las mujeres representaron el 81,65%, y los hombres el 18,35%. En 2022, las mujeres representaron el 79,12%, mientras que los hombres llegaron al 20,88%.

ESTADO DE SALUD



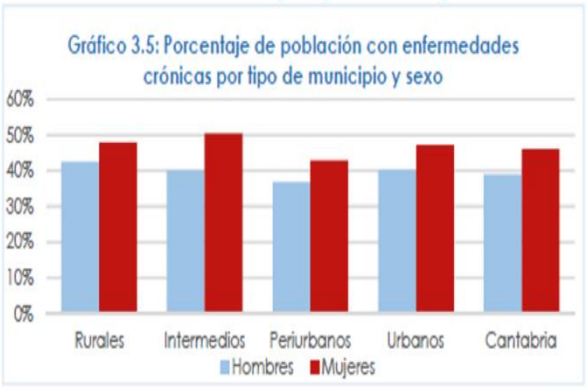
La Encuesta Social de Cantabria 2024 sobre salud presenta datos acerca del estado de salud de la población, desglosados por sexo y grupo de edad. Esta información proporciona una visión general del estado de salud de la población de Cantabria, revelando diferencias de género y un deterioro de la salud relacionado con la edad. Las mujeres tienden a reportar una salud peor que los hombres, con una mayor proporción en las categorías de "regular" y

"malo". Esto podría estar relacionado con factores como la longevidad o las enfermedades crónicas más prevalentes en mujeres.

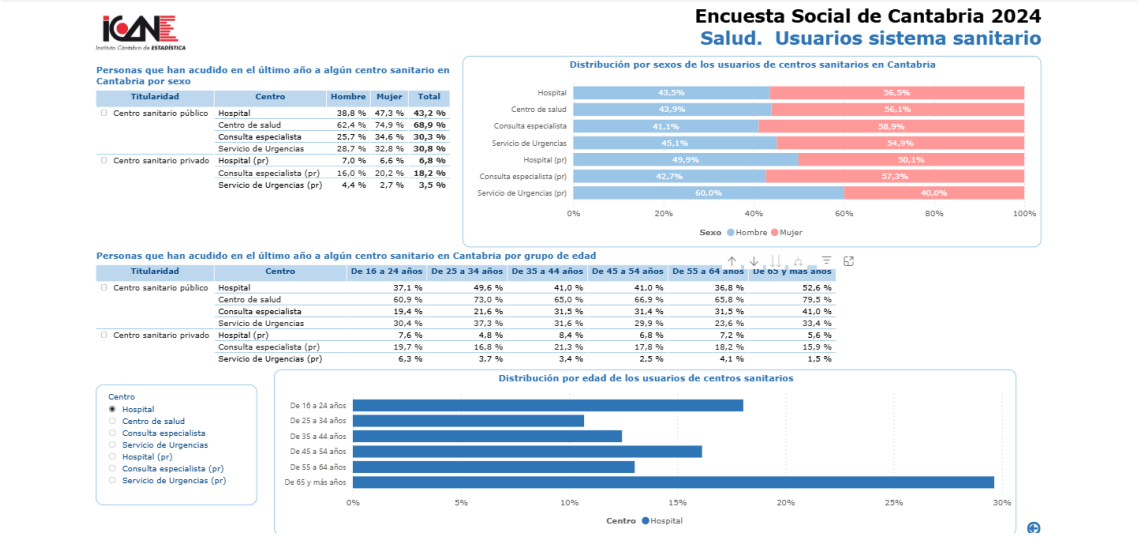
El Porcentaje de población con enfermedades crónicas es superior en mujeres. Este dato también se refleja en la encuesta de Social de Cantabria 2022, que nos indicaba que esto era así tanto en el ámbito rural como en el urbano:

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

Municipios	% población por tipología del municipio
Municipios Rurales	44,9%
Municipios Rurales Intermedios	45,1%
Municipios Periurbanos	40,0%
Municipios Urbanos	44,0%
Cantabria	42,6%



PERSONAS USUARIAS DEL SISTEMA SANITARIO:

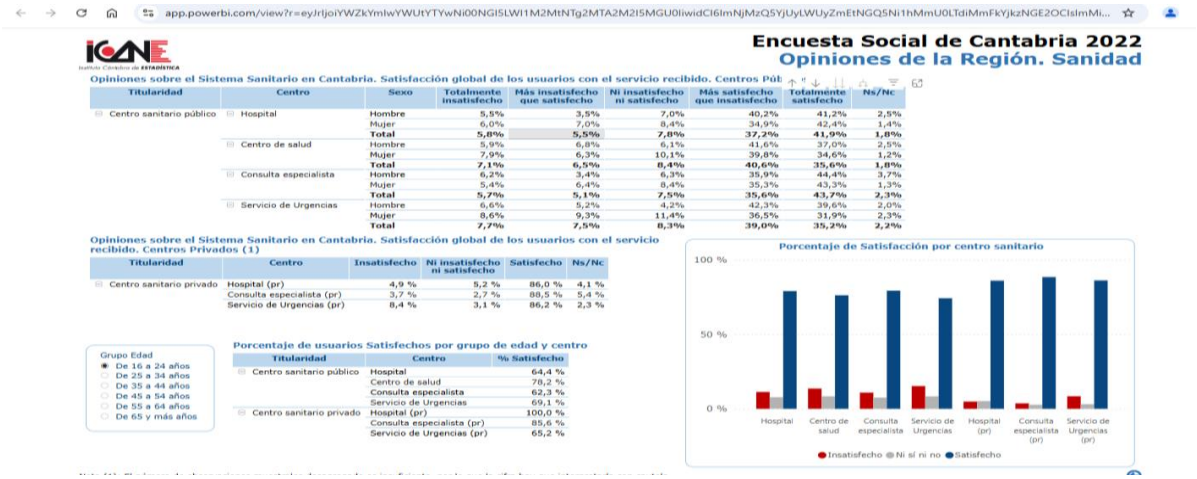


La Encuesta Social de Cantabria 2024 sobre personas usuarias del sistema sanitario muestra datos sobre las personas que han acudido a diferentes tipos de centros en el último año, desglosados por sexo y el tipo de centro sanitario. A lo largo de todas las categorías, las mujeres acuden más a los centros sanitarios que los hombres, salvo en el caso de urgencias. Este patrón refleja una tendencia de mayor utilización del sistema sanitario por las mujeres, lo

que podría estar relacionado con varios factores, como el mayor tiempo dedicado al cuidado de la salud y la búsqueda de atención médica preventiva y especializada.

OPINIONES: SANIDAD

La Encuesta Social de Cantabria 2022 sobre opiniones del sistema sanitario presenta la satisfacción con los servicios recibidos en diferentes tipos de centros sanitarios.

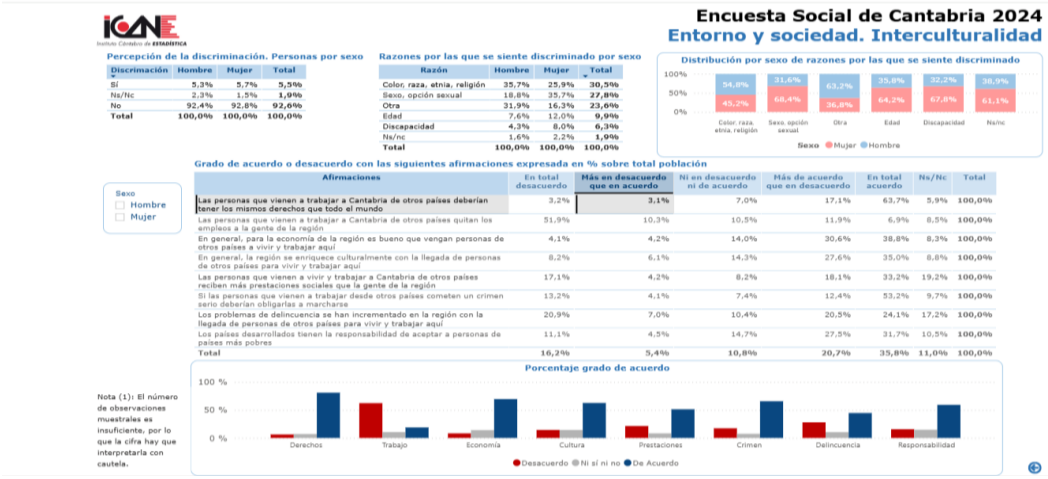


Se desglosan tanto los porcentajes de satisfacción como las opiniones sobre el servicio recibido. En resumen, la satisfacción es en general bastante alta en los servicios públicos de salud, pero los centros privados son percibidos como más satisfactorios. El servicio de urgencias público, destaca por recibir la menor satisfacción.

En la mayoría de los centros sanitarios públicos, los hombres tienden a mostrar una ligera mayor satisfacción que las mujeres, aunque las diferencias no son grandes. Tanto los hombres como las mujeres tienen un alto nivel de satisfacción con los centros privados de atención general, con las mujeres ligeramente más satisfechas que los hombres.

ENTORNO Y SOCIEDAD

En la tabla se puede observar que la principal razón por la que las mujeres se sientes discriminadas es por el sexo, o la opción sexual.



Encuesta Social de Cantabria 2024

Entorno y sociedad. Interculturalidad

Percepción de la discriminación. Personas por sexo

Discrimación	Hombre	Mujer	Total
Sí	5,3%	5,7%	5,5%
Ns/Nc	2,3%	1,5%	1,9%
No	92,4%	92,8%	92,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Razones por las que se siente discriminado por sexo

Razón	Hombre	Mujer	Total
Color, raza, etnia, religión	35,7%	25,9%	30,5%
Sexo, opción sexual	18,8%	35,7%	27,8%
Otra	31,9%	16,3%	23,6%
Edad	7,6%	12,0%	9,9%
Discapacidad	4,3%	8,0%	6,3%
Ns/nc	1,6%	2,2%	1,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Distribución por sexo de razones por las que se siente discriminado

Grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones expresada en % sobre total población

Sexo
Hombre
Mujer

Afirmaciones	En total desacuerdo	Más en desacuerdo que en acuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	Más de acuerdo que en desacuerdo	En total acuerdo	Ns/Nc	Total
Las personas que vienen a trabajar a Cantabria de otros países deberían tener los mismos derechos que todo el mundo	3,2%	3,1%	7,0%	17,1%	63,7%	5,9%	100,0%
Las personas que vienen a trabajar a Cantabria de otros países quitan los empleos a la gente de la región	51,9%	10,3%	10,5%	11,9%	6,9%	8,5%	100,0%
En general, para la economía de la región es bueno que vengan personas de otros países a vivir y trabajar aquí	4,1%	4,2%	14,0%	30,6%	38,8%	8,3%	100,0%
En general, la región se enriquece culturalmente con la llegada de personas de otros países para vivir y trabajar aquí	8,2%	6,1%	14,3%	27,6%	35,0%	8,8%	100,0%
Las personas que vienen a vivir y trabajar a Cantabria de otros países reciben más prestaciones sociales que la gente de la región	17,1%	4,2%	8,2%	18,1%	33,2%	19,2%	100,0%
Si las personas que vienen a trabajar desde otros países cometen un crimen serio deberían obligarlas a marcharse	13,2%	4,1%	7,4%	12,4%	53,2%	9,7%	100,0%
Los problemas de delincuencia se han incrementado en la región con la llegada de personas de otros países para vivir y trabajar aquí	20,9%	7,0%	10,4%	20,5%	24,1%	17,2%	100,0%
Los países desarrollados tienen la responsabilidad de aceptar a personas de países más pobres	11,1%	4,5%	14,7%	27,5%	31,7%	10,5%	100,0%
Total	16,2%	5,4%	10,8%	20,7%	35,8%	11,0%	100,0%

Porcentaje grado de acuerdo

Nota (1): El número de observaciones muestrales es insuficiente, por lo que la cifra hay que interpretarla con cautela.

INFORMACIÓN CUALITATIVA SOBRE ROLES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO.

Las mujeres han estado tradicionalmente dedicadas al cuidado de menores y personas enfermas o dependientes.

Tanto las personas con enfermedades crónicas, como los menores, suelen precisar mayor número de asistencias dentro del sistema sanitario (curativas o preventivas), y mayores necesidades de cuidados en el ámbito privado, y por lo tanto tener necesidad de presentar, por medios electrónicos, un mayor número de reclamaciones, quejas, sugerencias y agradecimientos sobre el funcionamiento del sistema sanitario. Además, esta información puede utilizarse para identificar puntos fuertes y áreas de mejora que les puedan beneficiar directamente.

Por otra parte, los destinatarios de la línea de subvención son asociaciones de pacientes, que con frecuencia presentan enfermedades crónicas y en algunos casos con elevadas necesidades de cuidados.

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

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 asociaciones sin ánimo de lucro 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 asociaciones sin ánimo de lucro, 13 presididas por mujeres y 8 por hombres.
- En la convocatoria 2024; se han presentado 19 asociaciones sin ánimo de lucro, 10 presididas por mujeres y 9 por hombres.

- En la convocatoria 2025; se han presentado 24 asociaciones sin ánimo de lucro, 12 presididas por mujeres y 12 por hombres.

A estos efectos, se entiende que la representación es equilibrada, dado que las personas de cada sexo no superan el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento en el conjunto al que se refieran.

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

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 menores 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, otras prestaciones sociales o acceso al crédito.

- 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.

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

10.05.311P. 64: GASTOS DE INVERSIONES DE CARÁCTER INMATERIAL: Nueva aplicación de gestión de quejas y sugerencias.

En el ámbito sanitario, la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación con la producción estadística sanitaria, nos indica que hay que garantizar la desagregación por sexos en la recogida, tratamiento y difusión de la información contenida en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica y sanitaria, a fin de posibilitar el análisis de género de los mismos. La Administración sanitaria cántabra incorporará a los estudios de investigación y de opinión sobre los servicios sanitarios, así como a las encuestas de salud, indicadores que permitan conocer la situación de mujeres y hombres y la evolución de las desigualdades de género en salud.

La Ley 7/2002, de 10 de diciembre, de Ordenación Sanitaria de Cantabria, establece en el 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.

Es necesario incluir la perspectiva de género en la gestión de las reclamaciones, quejas, sugerencias y agradecimientos, que facilite la presentación de una reclamación, queja, sugerencia o agradecimiento, el uso de lenguaje inclusivo, y la posibilidad de recopilar datos separados por sexos para su análisis.

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

El objeto de la ayuda 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 incluye la perspectiva de género, ni el uso de lenguaje no sexista o la lucha contra los estereotipos de género en relación con los cuidados.

En relación con la Ley de Cantabria 2/2019, es necesario, por tanto, establecer medidas para contribuir a la eliminación de los estereotipos y roles de género, con el fin de garantizar posibilidades de desarrollo personal.

Dentro de las políticas que promueven la igualdad de género en Cantabria, se incluyen medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar, buscando cambiar la visión tradicional de los roles familiares y reducir los estereotipos de género que asignan el cuidado del hogar y los hijos a las mujeres.

2.25.3. 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

De entre las diferentes medidas que puede incluir el proyecto para promover la igualdad, existen tres que adquieren la forma de condiciones previas de elaboración:

- 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 europeo, 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. En cualquier caso, es imprescindible mencionar y tener presentes:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley de Ley 7/2002, de 10 de diciembre, de Ordenación Sanitaria de Cantabria.
- Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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, 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.

- Programa: 10.05.311P. 64: GASTOS DE INVERSIONES DE CARÁCTER INMATERIAL: Nueva aplicación de gestión de quejas y sugerencias. Este principio debe quedar recogido de forma expresa en las guías de la aplicación, instrucciones y normas de desarrollo de los procedimientos de trabajo.
- Programa: 10.05.311P. 482: AYUDAS PARA ASOCIACIONES DE PACIENTES QUE PROMUEVAN ACTIVIDADES DE INTERÉS SANITARIO. 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:

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.

- Programa: 10.05.311P. 64: GASTOS DE INVERSIONES DE CARÁCTER INMATERIAL: Nueva aplicación de gestión de quejas y sugerencias. En nuestro caso, el uso de

lenguaje no sexista, se está incorporando en todos los procedimientos de trabajo que se desarrollen al efecto y debe seguir incorporándose en las comunicaciones con los ciudadanos.

- Programa: 10.05.311P. 482: AYUDAS PARA ASOCIACIONES DE PACIENTES QUE PROMUEVAN ACTIVIDADES DE INTERÉS SANITARIO Este principio debe quedar recogido de forma expresa en el objeto de la orden de bases y en la orden o resolución de convocatoria. Se utiliza en la medida de lo posible, un lenguaje inclusivo y debe modificarse la normativa reguladora de las bases y convocatoria de las subvenciones en este sentido.

INCIDENCIA SOBRE LOS ROLES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO.

Medidas para incidir en la ruptura de roles y estereotipos

En cuanto al Programa: 10.05.311P. 482: AYUDAS PARA ASOCIACIONES DE PACIENTES QUE PROMUEVAN ACTIVIDADES DE INTERÉS SANITARIO. Dada la persistencia de estereotipos de género en la sociedad y en el ámbito sanitario y del cuidado en particular, 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 o divulgativas, en las actividades de los programas de las asociaciones beneficiarias, que permitan el cambio de los roles de pacientes y familiares de pacientes, hacia actitudes igualitarias. Este hecho debería poder valorarse y puntuarse objetivamente en la baremación de los proyectos.

ACCESO A LOS RECURSOS POR PARTE DE HOMBRES Y MUJERES.

Medidas para lograr el acceso y control de los recursos

Programa: 10.05.311P. 64: GASTOS DE INVERSIONES DE CARÁCTER INMATERIAL: Nueva aplicación de gestión de quejas y sugerencias, va a permitir mejorar el acceso de las personas a presentar una reclamación, queja sugerencia y agradecimiento.

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

Programa: 10.05.311P. 64: GASTOS DE INVERSIONES DE CARÁCTER INMATERIAL: Nueva aplicación de gestión de quejas y sugerencias, va a permitir mejorar la participación ciudadana en la mejora de los servicios sanitarios.

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.

Cláusulas de igualdad

Este tipo de medidas pueden materializarse de las siguientes maneras: Regulando en la orden de bases, medidas para que los programas subvencionados fomenten la igualdad entre mujeres y hombres, hecho que puede incluirse en las bases y en la convocatoria, a través de los criterios de valoración y puntuación y contemplar la obligación de la asociación beneficiaria de aplicar medidas tendentes a promover la igualdad al realizar la actividad subvencionada.

2.25.4. 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.

2.25.5. FORMULACIÓN DE SUGERENCIAS

En el apartado anterior ya se han realizado propuestas de mejora, referidas 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 de pacientes, para promover su toma de conciencia sobre los roles y estereotipos de género, así como facilitar estrategias de autocuidado que repercutan en mejora en su calidad de vida.

2.26. PROGRAMA 312A: "ASISTENCIA SANITARIA", DEL SERVICIO CÁNTABRO DE SALUD - GERENCIA DE ATENCIÓN PRIMARIA.

2.26.1. DESCRIPCIÓN Y DATOS GENERALES DEL PROYECTO

Denominación del proyecto: Asistencia sanitaria (del Servicio cántabro de salud-Gerencia de Atención Primaria).

Dirección general, secretaría general consejería que lo promueve: Consejería de Salud.

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

La integración de la perspectiva de género se estableció a nivel internacional en la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Pekín en 1995. Dicha integración se convirtió en el enfoque de las políticas y acciones en el ámbito europeo desde 1997 con la aprobación del Tratado de Ámsterdam, reforzándose en la actualidad en la Unión Europea, al establecerse en el artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, el compromiso de eliminar las desigualdades entre hombre y mujer y promover la igualdad en todas sus acciones. La Comisión Europea destacó la evaluación del impacto de género como una de las medidas fundamentales para integrar la perspectiva de género en los distintos ámbitos de intervención, publicando en 1999 una Guía para la Evaluación del Impacto en Función del Género y reiterando la necesidad de evaluación en los sucesivos programas de actuación de la Unión Europea.

A nivel nacional y en desarrollo de los artículos 14 y 9.2 del texto constitucional, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 15 prevé la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como principio que informará, con carácter trasversal, la actuación de todos los poderes públicos. A nivel estatal la elaboración de informes de impacto de género tiene su propia regulación en el marco del proceso de elaboración de disposiciones normativas, en la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno.

En el ámbito autonómico el artículo 5.2 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, prevé que la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria desarrollará sus competencias a través de la incorporación de la perspectiva de género en todas sus políticas, programas y acciones. La evaluación de impacto en función del género pretende hacer visible que las normas y planes a través de las cuales se articulan e instrumentan las políticas públicas, pueden tener un impacto diferente en mujeres y hombres, aun cuando esta consecuencia no estuviese prevista. Se viene considerando que las normas y planes son neutras respecto al género, creadas e implementadas para la ciudadanía en conjunto, para todas las personas sin hacer distinción entre hombres y mujeres. Esto ocurre si no se tienen en cuenta las desigualdades de género existentes en la posición económica, política y social de mujeres y hombres.

La evaluación de impacto en función del género supone poner en el centro de la actividad normativa y planificadora a las personas, conocer la diferente situación de hombres y mujeres, identificar las desigualdades de género en el acceso y control de los recursos, considerar la incidencia de los roles y los estereotipos de género en función del sexo y anticipar los posibles resultados diferenciales, para poder actuar en consecuencia y garantizar unos resultados equitativos y equivalentes para todas las personas.

La Agenda 2030 incluye, entre las metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 para la Igualdad de Género (ODS 5), la importancia de velar por la participación plena y efectiva de las mujeres, así como la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública. Y en esta materia la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 señala cómo la igualdad en términos sociales de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, es un valor central de la Unión Europea (UE), un derecho fundamental y un principio clave del pilar europeo de derechos sociales.

Todos los grandes retos que afronta hoy la UE —entre otros la crisis sanitaria por COVID-19, las transiciones verde y digital, y el cambio demográfico— tienen una dimensión de género. Resulta imprescindible transversalizar la perspectiva de género en todas las políticas y procesos de la EU para poder cumplir con la Estrategia 2020- 2025, incluido el ámbito de la salud, garantizando que el conjunto de las políticas y programas europeos, de todos y cada uno de sus Estados Miembros, maximicen el potencial de toda la ciudadanía, mujeres y hombres, niñas y niños, en toda su diversidad. Por ello, es importante investigar, recoger y difundir información sobre las desigualdades en salud por razón de género.

Dentro de La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que el pasado mes de marzo cumplió 15 años, desde su entrada en vigor en nuestro país, en su artículo 27 sobre la “Integración del principio de igualdad en la política de salud”, nos mandaba a las administraciones públicas que las políticas, estrategias y programas de salud integren en su formulación, desarrollo y evaluación, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente.

También apunta que, para garantizar un igual derecho a la salud de las mujeres y hombres, es necesaria la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones de las políticas públicas de salud, del principio de igualdad de trato, evitando que por sus diferencias biológicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre unas y otros.

Para ello, las administraciones públicas, a través de sus servicios de salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, una serie de actuaciones, reseñar especialmente tres:

- La obtención y el tratamiento de datos desagregados por sexo, de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica y sanitaria.

- El fomento de la investigación científica que atienda las diferencias entre mujeres y hombres en relación con la protección de su salud, especialmente en lo referido a la

accesibilidad y el esfuerzo diagnóstico y terapéutico, tanto en sus aspectos de ensayos clínicos como asistenciales.

- La integración del principio de igualdad en la formación del personal al servicio de las organizaciones sanitarias.

Exposición de los objetivos generales del proyecto:

- Instaurar políticas sociales en el cambio de la atención primaria.
- Elaborar un plan de igualdad profesionales GAP.
- Informar al paciente sobre planes y políticas de igualdad entre hombres y mujeres.
- Promover políticas para favorecer la maternidad, y favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de las mujeres.

En su caso, exposición de los objetivos específicos:

- Participar equitativamente hombres y mujeres en la redacción del plan de igualdad de la GAP.
- Fomentar desde la atención primaria a través del acceso al usuario de políticas de igualdad (a través de folletos de información dípticos o trípticos).
- Informar al usuario a través de mensajes mediante colocación de pantallas sobre información actuaciones y políticas de igualdad en las salas de espera de las consultas.
- Realizar sesiones formativas tanto a profesionales, como a usuarios.
- Promover actuaciones para favorecer la maternidad de las mujeres (teletrabajo), para la conciliación de la vida familiar y laboral creación guarderías/espacios en los centros, así como actuaciones para el cuidado de los mayores (teletrabajo al menos 1 -2 días semana) favoreciendo la conciliación.

2.26.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA

Mediante la Ley de Cantabria 10/2001, de 28 de diciembre, crea del Servicio Cántabro de Salud, instituye un organismo público que representa un elemento básico en la ordenación sanitaria de Cantabria, articulándose como un organismo autónomo.

Ley de Cantabria 7/2002, de 10 de diciembre, de Ordenación Sanitaria de Cantabria.

CAPÍTULO III recoge la organización funcional del sistema sanitario público de Cantabria.

Dentro de la organización funcional se garantizará la coordinación y la continuidad entre los diferentes niveles de atención, así como en un mismo nivel, fomentando la asistencia por procesos y la gestión clínica.

Para la realización de este cometido, la asistencia se organizará, con carácter general, en los siguientes niveles de atención que, en todo caso, actuarán de manera coordinada:

a) Atención primaria.

b) Atención especializada.

La atención primaria de salud constituye el primer nivel de acceso ordinario de la población al Sistema Sanitario Público de Cantabria, y se caracteriza por prestar atención integral a la salud mediante el trabajo del equipo de atención primaria que desarrolla su actividad en la Zona Básica de Salud correspondiente. La atención primaria de salud se prestará en el centro de salud, en los consultorios y en el domicilio de los usuarios, bien sea a demanda, de forma programada o bien con carácter urgente. El equipo de atención primaria desarrollará funciones de promoción de la salud, prevención de la enfermedad, asistencia, rehabilitación, investigación y docencia, en coordinación con otros niveles y recursos sanitarios, de acuerdo con las directrices establecidas en el Plan de Salud. Para el buen desarrollo de la atención integral a los problemas de salud de la población, los recursos sociales existentes en la Zona Básica de Salud pertenecientes a cualesquiera de las Administraciones públicas, se coordinarán con los Equipos de Atención Primaria participando de forma activa en los programas preventivos y asistenciales que éstos desarrollen en la zona.

El Decreto 67/2004, de 8 de julio, aprueba la Estructura Orgánica y de la Relación de Puestos del Trabajo de la Dirección Gerencia del Servicio Cántabro de Salud, establece como órganos periféricos de dirección del organismo la Gerencia de Atención Primaria Santander-Laredo, la Gerencia de Atención Primaria Torrelavega - Reinosa, la Gerencia de Atención Primaria “061”, la Gerencia de Atención Especializada del Área I (Hospital Universitario “Marqués de Valdecilla”), la Gerencia de Atención Especializada del Área II (Hospital Comarcal de Laredo) y la Gerencia de Atención Especializada de las Áreas III y IV (Hospital Comarcal Sierrallana), a las que responsabiliza de la dirección, control y gestión del funcionamiento de los servicios y actividades de la atención primaria y especializada y de la gestión de los recursos y centros que les sean asignados por el Director Gerente del Servicio Cántabro de Salud.

En el Decreto 66/2010, de 30 de septiembre, se fija la nueva estructura básica de los órganos periféricos del Salud, modificando la anterior regulación, posteriormente mediante Decreto 3/2012, de 19 de enero, se regula una nueva estructura de los órganos periféricos del Servicio Cántabro de Salud, hasta llegar a la actual que mediante Decreto 215/2019, de 14 de noviembre, se recoge la nueva Estructura Básica del Servicio Cántabro de Salud, estableciendo en el Titulo II art. 7 los órganos periféricos del Servicio Cántabro de Salud, encontrase la Gerencia de atención primaria dentro de los mismos, y en su artículo 8 se recogen las funciones como órgano responsable de la dirección, control y gestión del funcionamiento de los servicios y actividades de la atención primaria y de la gestión de los recursos y centros que le sean asignados por el Director/a Gerente del Servicio Cántabro de Salud. Así mismo, es responsable de los recursos y centros disponibles para la atención de situaciones de urgencia,

emergencia y catástrofe sanitarias gestionadas a través del teléfono 061, en coordinación con los recursos de las demás gerencias y con el centro de atención de llamadas de urgencia, a través del teléfono único europeo 112, de cuyo servicio es entidad prestataria el Servicio de Emergencias de Cantabria.

Por otro lado, mediante Decreto 27/2011, de 31 de marzo, *se establece el mapa sanitario autonómico de Cantabria* donde se recogen cuatro Áreas sanitarias:

- Área I: Santander.
- Área II: Laredo.
- Área III: (Especial) Reinosa.
- Área IV: Torrelavega.

Y 42 zonas básicas: 20 dentro del área I, 12 en el Área II, 1 en el Área III y 11 en el Área IV, dentro de cada zona básica se localiza un centro de salud encargado de prestar la asistencia sanitaria en un primer nivel asistencial, resultando un total de 42 centros de salud adscritos a la gerencia de atención primaria. Mediante el Decreto 20/2019, de 7 de marzo, se modifica el Decreto 27/2011, de 31 de marzo, por el que se establecía el Mapa Sanitario Autonómico de Cantabria, siendo este una herramienta de ordenación de los recursos sanitarios sujeta a adaptaciones y actualizaciones como consecuencia de los cambios evolutivos en los criterios de planificación que lo conforman, surge hoy en día la necesidad de una actualización del mismo, vista la evolución demográfica de nuestra población y su envejecimiento, así como el desplazamiento de la población del centro de Santander hacia su periferia, la distribución de la población entre los Centros de Salud, el acceso a los mismos y los ratios de población por Médico de Familia y por Pediatra.

El número de trabajadores a 31/12/2024, desglosado por sexos y comparado con el mismo periodo del ejercicio anterior fue el siguiente:

SEXO	2024	%
Hombres	536	21%
Mujeres	2.012	79%
Totales	**2.548**	

SEXO	2023	2024	Var	Var %
Hombres	546	536	-10	-1,8%
Mujeres	1950	2012	62	3,2%
Totales	**2.496**	**2.548**	**52**	**2,1%**

El gasto de la Gerencia de atención primaria destinada a recursos humanos (cap 1) en el ejercicio 2024, crédito definitivo, ascendió a: 155.531.740,14 euros, con un incremento del 1,8% con respecto al ejercicio anterior**.**

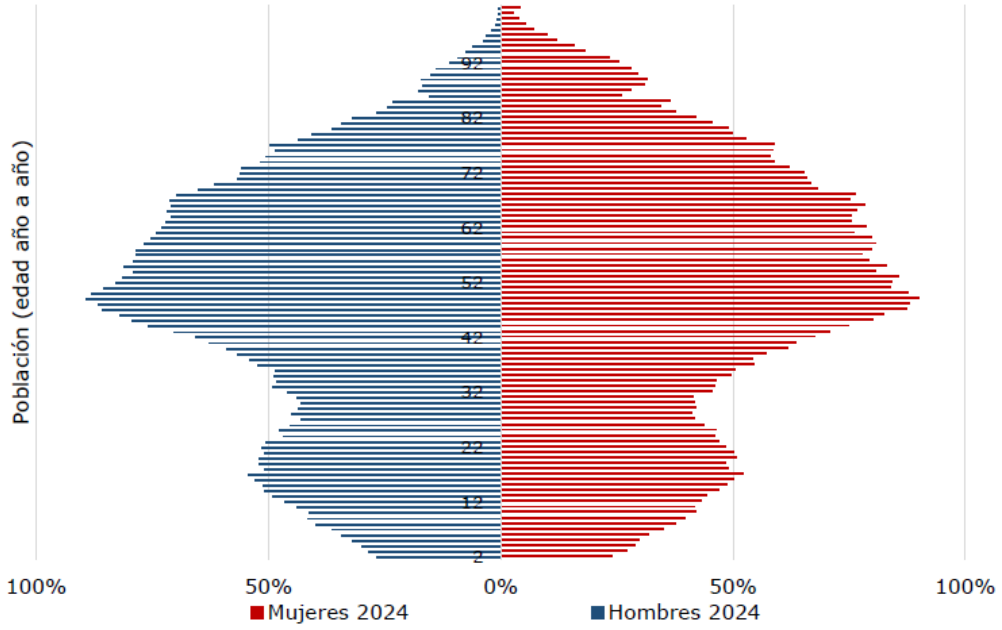
		Cierre Ejercicio (Fase O: Obligaciones Reconocidas)			
Cap.	Descripción	2023	2024	Var. (€)	Var (%)
1	Gastos de personal	152.751.846,00 €	155.531.740,00 €	2.779.894,00 €	1,8%

Actualmente el acceso a los diferentes puestos en la atención primaria, se realiza mediante convocatorias públicas, siendo su acceso libre, y por lo tanto respetando los principios de igualdad para ambos sexos.

No hemos de olvidar que un alto porcentaje de profesionales dentro de la GAP son Universitarios lo que traduce en una menor discriminación.

Por otro lado, la situación poblacional en la Comunidad de Cantabria en el año 2023 se recoge en la siguiente pirámide poblacional, a fecha 01/01/2024.

Gráfico 2: Pirámide de Población. Cantabria 1 de enero de 2024



Fuente: ICANE a partir de explotación de microdatos del *Censo Anual de Población*, INE

Según indica el ICANE, "en la pirámide de Cantabria se observa una estructura demográfica vieja o regresiva, con un cierto rejuvenecimiento al que ha seguido un nuevo descenso de los más jóvenes. Decimos que la pirámide es regresiva ya que la base es más estrecha que el centro de la misma y la cima es relativamente ancho a pesar de la reducción entre los grupos de mayor edad. Esta reducción es más importante en el caso de los hombres, fruto de su menor esperanza de vida".

Si comparamos las tasas de juventud y envejecimiento, desglosada por sexos, con los datos del conjunto de España:

Cuadro 4: Tasas e índices (2024)		Cantabria	España
Tasa de juventud	Hombres	12,48	13,89
	Mujeres	11,06	12,59
	Total	**11,75**	**12,23**
Tasa de envejecimiento	Hombres	21,47	18,16
	Mujeres	26,42	22,59
	Total	**24,02**	**20,42**

Fuente: ICANE.

"De acuerdo con los tres grandes grupos de edad, jóvenes, adultos y viejos, el de mayores de 64 años destaca por el marcado estrechamiento alrededor de los 85años, reflejo del descenso de efectivos consecuencia de la Guerra Civil, y con un claro desequilibrio entre sexos. Este grupo es el que determina la tasa de envejecimiento, que para la región se sitúa en el 24%, mientras la media nacional es de 20,4%.

Esta diferencia es aún mayor por sexos, la tasa de las mujeres cántabras alcanza el 26,4%, mientras la de las españolas en conjunto es del 22,6%, quedando la de los hombres en 21,5% para Cantabria y 18,2% para el total de España."

2.26.3. PREVISIÓN DE RESULTADOS

Debemos distinguir, por un lado: resultados sobre los profesionales dentro de la GAP, y por otro sobre la población(usuarios) a este nivel asistencial.

Sobre los resultados en los profesionales de la GAP, los accesos a puestos de trabajo cuentan con las mismas oportunidades en puestos básicos, siendo a fecha 31/12/2024, la representación en un 79% de mujeres.

Ahora bien, se deben impulsar políticas de igualdad desde la atención primaria a través del usuario, sobre manera dirigido hacia la población extranjera, por ser el primer nivel al cual acede el paciente.

2.26.4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

La valoración del impacto de genero dentro de los profesionales del gap podríamos considerarlo sentido **POSITIVO**, donde se deberán desarrollar e impulsar planes y proyectos con el fin de implantar medias para conciliar la vida familiar y laboral más extensivas que las actuales, tanto para cuidado de hijos, como de mayores, y donde la gerencia junto con el SCS , la Consejería de Salud y los agente sociales deberán elaborar planes y programas de actuación para poder efectuar acciones encaminadas con estas líneas.

Respecto a los usuarios o población general hay un camino más amplio para avanzar de forma significativa, ya que las atenciones de los profesionales de la Atención Primaria juegan un papel importante respecto a la población, al tratarse el primer acceso sanitario de la población para poder impulsar programas de igualdad y donde se pueden detectar las discriminaciones de género. El **sentido** del proyecto se puede considerar **positivo** desde el punto de vista que trata de enfrentar las desigualdades de género previendo modificar roles y estereotipos de género sobra la población general.

2.26.5. FORMULACIÓN DE SUGERENCIAS

Como propuestas a implantar en la GAP y desarrollar se trataría de la elaboración y aprobación de un Plan de Igualdad, realización de Campañas de concienciación sobre la materia, así como potenciar el teletrabajo, horarios flexibles, en los puestos donde se pueda permitir conciliar la vida profesional y familiar, dado el perfil presencial del ámbito sanitario.

3. ANEXO 1: ACTAS DE LA COMISIÓN PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS PRESUPUESTOS

3.1. ACTA DEL DÍA 1 DE AGOSTO DE 2025

Versión imprimible del documento. La integridad de este documento puede comprobarse en la sede electrónica del Gobierno de Cantabria, a través de https://verifircsv.cantabria.es/verificacsv?codigoVerificacion=A0600AyPkcGBRPAO2crNZ4JKdpoTJLYdAU3n8j

GOBIERNO de CANTABRIA
CONSEJERÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL, JUVENTUD, FAMILIAS E IGUALDAD
DIRECCIÓN GENERAL DE INCLUSIÓN SOCIAL, FAMILIAS E IGUALDAD

AGENDA 2030

5 IGUALDAD DE GÉNERO

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 1 DE AGOSTO DE 2025.

El día 1 de agosto de 2025, a las 11:30 horas, se reúne de forma presencial en la sala de videoconferencias situada en la 4ª planta de la Sede de la Consejería de Economía, Hacienda, Financiación Autonómica y Fondos Europeos, 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 de 2026, con la asistencia de las siguientes personas:

- Dña. Begoña Gómez del Río, consejera de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad: presidenta de la comisión.
- Dña. Tamara González Sanz, directora general de Inclusión Social, Familias e Igualdad: vocal.
- D. Luis Fernando Olaiz Arenal, director general de Tesorería, Presupuestos y Política Financiera: vocal.
- Dña. María Eugenia Gutiérrez Palacio, secretaria general de la Consejería de Presidencia, Justicia, Seguridad y Simplificación Administrativa: vocal.
- Dña. Marta Calzada Cuadros, secretaria general de la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad: vocal.
- Dña. Ángela Ruiz Sáenz, secretaria general de la Consejería de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca y Alimentación: vocal.
- Dña. María Jesús Vicente Cabezas, secretaria general de la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos: vocal.
- D. Óscar Fernández Torre, director general de Planificación, Ordenación, Gestión del Conocimiento y Salud Digital de la Consejería de Salud: vocal.
- Dña. Ana Ruiz San Millán, secretaria general de la Consejería de Fomento, Vivienda, Ordenación del Territorio y Medio Ambiente: vocal
- Dña. Alejandra Perales Zamorano, secretaria general de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte: vocal.

Firma 1: 20/10/2025 - Cristina Fernandez Rabanillo
JEFA DE SERVICIO DE IGUALDAD-D.G. DE INCLUSION SOCIAL, FAMILIAS E IGUALDAD
Firma 2: 20/10/2025 - Begoña Gomez del Rio
CONSEJERA-C. DE INCLUSIÓN SOCIAL, JUVENTUD, FAMILIAS E IGUALDAD
CSV: A0600AyPkcGBRPAO2crNZ4JKdpoTJLYdAU3n8j

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

Versión imprimible del documento. La integridad de este documento puede comprobarse en la sede electrónica del Gobierno de Cantabria, a través de https://verifirma.cantabria.es/verifirma/code/AyPkcGBRPAO2crNZ4JKdpoTJLYdAU3n8j

- Dña. Teresa Gómez Vázquez, secretaria general de la Consejería de Industria, Empleo, Innovación y Comercio

- D. Marco Sandulli Saldaña, letrado de la Dirección General del Servicio Jurídico.

- Dña. Cristina Fernández Rabanillo jefa de servicio de Igualdad de la Dirección General de Inclusión Social, Familias e Igualdad: secretaria.

- Dña. Ruth Gómez Ruiz, jefa de sección de Gestión de Programas de Igualdad de la Dirección General de Inclusión Social, Familias e Igualdad: secretaria suplente.

Asisten también:

- Dña. Mª Luisa Mier Díez, coordinadora de Gestión Económica y Presupuestaria del Servicio de Gestión Económica y Presupuestaria de la Secretaría General de Educación, Formación Profesional y Universidades.

- Dña. Ana Llamazares Villafañe, jefa de la unidad técnica de Igualdad y Coeducación de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Universidades.

Excusan su asistencia:

- D. Luis Ángel Agüeros Sánchez, consejero de Economía, Hacienda, Financiación Autonómica y Fondos Europeos y vicepresidente de la comisión.

- D. José Luis Blanco López, director general de Calidad y Equidad Educativa y Ordenación Académica: vocal.

- Dña. Marina Rugama Guerrero, secretaria general de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Universidades: vocal suplente

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. Informe de evaluación de impacto de género de los presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2026.
2. Ruegos y preguntas.

Abre la reunión Dña. Begoña Gómez del Río, consejera de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad y presidenta de la comisión, dando la bienvenida y agradeciendo la

Firma 1: 20/10/2025 - Cristina Fernandez Rabanillo
JEFA DE SERVICIO DE IGUALDAD-D.G. DE INCLUSION SOCIAL, FAMILIAS E IGUALDAD
Firma 2: 20/10/2025 - Begoña Gomez del Rio
CONSEJERA-C. DE INCLUSIÓN SOCIAL, JUVENTUD, FAMILIAS E IGUALDAD
CSV: A0600AyPkcGBRPAO2crNZ4JKdpoTJLYdAU3n8j
Pág 2/7
Este documento tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa del documento ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015)

Versión imprimible del documento. La integridad de este documento puede comprobarse en la sede electrónica del Gobierno de Cantabria, a través de https://verificacsv.cantabria.es/verificacsv/?codigoVerificacion=A0600AyPkcGBRPAO2crNZ4JKdpoTJLYdAU3n8j

asistencia y la implicación en la integración de la perspectiva de género en los presupuestos de nuestra Comunidad Autónoma. Agradece, también, la cesión de la sala en las dependencias de la Consejería de Economía, Hacienda, Financiación Autonómica y Fondos Europeos de Cantabria para la celebración de la reunión. Señala que la Comisión para la Integración de la Perspectiva de Género de los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Cantabria está adscrita a la Consejería en materia de presupuestos con la colaboración de la dirección general en materia de Igualdad y que, tanto en la Ley 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, como en el Decreto 8/2021, de 28 de enero, por el que se regula el contenido y las directrices para la elaboración de este informe de evaluación de la perspectiva de género se establece que es competencia de esta Comisión la elaboración del informe de evaluación de impacto de género del anteproyecto de ley de presupuestos de la Comunidad Autónoma. Por ello, en el orden del día consta en primer lugar la presentación del informe de evaluación de impacto de género de los presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria del año 2026 y se abre el turno para cualquier ruego, pregunta o duda que se desee plantear. Puntualiza la importancia de los informes de evaluación de impacto de género y su evolución desde 2021. Menciona que en 2021 se incluyeron 6 programas presupuestarios, y que en los años sucesivos el número de programas ha ido creciendo hasta llegar a 2025 con 24 programas involucradas todas las Consejerías y todos los Organismos Autónomos. Para el ejercicio 2025, el informe elaborado contó con la participación de los siguientes programas presupuestarios:

112M	Administración de justicia
921S	Instituto cántabro de administración pública "Rafael de la Sierra"
134N	Emergencias
461A	Innovación, Desarrollo Tecnológico y Emprendimiento Industrial
241N	Intermediación laboral y orientación profesional
494N	Seguridad y salud en el trabajo
261A	Actuaciones en materia de vivienda y arquitectura
453A	Actuaciones en materia de infraestructura municipal
261N	Planeamiento Urbanístico
456D	Centro de investigación del medio ambiente
414B	Promoción de la innovación y formación en el sector agrario
413B	Oficina de Calidad Alimentaria
141M	Asuntos Europeos
931A	Instituto Cántabro de Estadística
932A	Aplicación sistema tributario y gestión de ingresos presupuestarios
232B	Inclusión social, familias e igualdad
231C	Atención a la infancia, Adolescencia y Familia
231B	Promoción a la autonomía personal y atención a la dependencia
336A	Fomento y apoyo a las actividades deportivas
432A	Coordinación y promoción del turismo
324A	Formación profesional y Educación Permanente

Firma 1: 20/10/2025 - Cristina Fernandez Rabanillo
JEFA DE SERVICIO DE IGUALDAD-D.G. DE INCLUSION SOCIAL, FAMILIAS E IGUALDAD
Firma 2: 20/10/2025 - Begoña Gomez del Rio
CONSEJERA-C. DE INCLUSIÓN SOCIAL, JUVENTUD, FAMILIAS E IGUALDAD
CSV: A0600AyPkcGBRPAO2crNZ4JKdpoTJLYdAU3n8j

Pág 3/7

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

Versión imprimible del documento. La integridad de este documento puede comprobarse en la sede electrónica del Gobierno de Cantabria, a través de https://verificacsv.cantabria.es/verificacsv/?codigoVerificacion=A0600AyPkcGBRPAO2crNZ4JKdpoTJLYdAU3n8j

323A Calidad y equidad educativa
311P Farmacia, humanización y coordinación sociosanitaria
312A Asistencia sanitaria

A continuación, destaca los avances en esta materia que forma parte de los intereses del Gobierno Autonómico encabezados por la Sra. Presidenta M.ª José Sáenz de Buruaga, con referencia hacia donde se dirigen las políticas sociales. Destaca el trabajo en proyectos de inserción laboral que intentan combatir las desigualdades por cuestión de género de manera transversal en todas las Consejerías e incluso el esfuerzo por el fomento de la natalidad y la repercusión en este aspecto, tan necesario en nuestra Comunidad Autónoma. La Sra. Presidenta alienta a continuar con la labor de seguir avanzando y anima a incluir algún otro programa con el análisis de la perspectiva de género. Señala que todo ello puede contribuir a analizar la perspectiva de género y así poder adaptar y modular las políticas favorecedoras de la igualdad.

La Sra. Presidenta cede la palabra a, D. Luis Fernando Olaiz Arenal, director general de Tesorería, Presupuestos y Política Financiera.

El Sr. Olaiz comienza su intervención reafirmando la evolución de los informes de evaluación con perspectiva de género de los programas que mencionó anteriormente la Sra. presidenta de la Comisión, señalando que el hito se ha producido en 2025 con los informes de evaluación de programas que involucran a todas las Consejerías y a los principales organismos autónomos. Igualmente refuerza la evolución en la calidad de los informes. Anima a la incorporación de algún programa más, en la medida de la existencia de personal especializado en la realización de estos informes en cada Consejería.

A continuación, interviene Dña. Tamara González Sanz anunciando la incorporación del informe de evaluación con perspectiva de género del programa 232D de Fomento de la natalidad, desarrollado por la dirección general de Inclusión Social, Familias e Igualdad. Destaca que, con éste, serán cuatro los programas de la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad incluidos en el informe final de evaluación de la perspectiva de género de los programas de los presupuestos de 2026. Puntualiza que es un programa con interés prioritario dentro de la Consejería y dentro de los objetivos de Gobierno y anima al resto de presentes para hacer un análisis o reflexión sobre qué programas son susceptibles de incluirse en este año, señalando que este año se le da un carácter voluntario en las propuestas. Este mensaje cuenta con la aprobación del señor Olaiz Arenal. Dña. Tamara González Sanz continua su intervención añadiendo la dificultad en realizar estos informes sin tener una formación específica. Destaca la formación impartida en 2025 por la jefa de Servicio de Igualdad, a través del ICAP, en relación a la elaboración de estos informes y anuncia la continuidad de esta formación para el próximo ejercicio. Puntualiza lo interesante que puede resultar el que cada Consejería pueda contar con personal especializado en este tema.

Firma 1: 20/10/2025 - Cristina Fernandez Rabanillo
JEFA DE SERVICIO DE IGUALDAD-D.G. DE INCLUSION SOCIAL, FAMILIAS E IGUALDAD
Firma 2: 20/10/2025 - Begoña Gomez del Rio
CONSEJERA-C. DE INCLUSIÓN SOCIAL, JUVENTUD, FAMILIAS E IGUALDAD
CSV: A0600AyPkcGBRPAO2crNZ4JKdpoTJLYdAU3n8j
Pág 4/7
Este documento tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa del documento ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015)

Versión imprimible del documento. La integridad de este documento puede comprobarse en la sede electrónica del Gobierno de Cantabria, a través de https://verificacsv.cantabria.es/verificacsv/?codigoVerificacion=A0600AyPkcGBRPAO2crNZ4JKdpoTJLYdAU3n8j

Interviene de nuevo la Sra. Presidenta invitando a la Consejería de Salud y reforzando su labor en relación al aumento de la franja de edad de admisión para la población susceptible beneficiaria del programa de reproducción asistida. Igualmente, la Sra. Presidenta anima al personal de la Consejería de Innovación, Industria, Transporte y Comercio y al personal del Servicio Cántabro de Empleo a participar con un nuevo informe de evaluación, reforzando a su vez las medidas ejecutadas sobre el Plan de Empleo Autónomo.

Dña. Teresa Gómez Vázquez, secretaria general de la Consejería de Industria, Empleo, Innovación y Comercio, aclara que, de las dos líneas de actuación en el empleo autónomo, una corresponde a la Dirección General de Trabajo y otra al Servicio Cántabro de Empleo.

La Sra. Presidenta puntualiza que en la mesa de diálogo social se ha pedido aumentar los planes de igualdad de las empresas, con lo que puede resultar interesante incluir para informe de evaluación con perspectiva de género un programa que analice los programas de igualdad de las empresas.

Al hilo de esto interviene Dña. Tamara González Sanz analizando este punto y refiriendo que sería una manera de conocer más en profundidad los datos sobre los planes de igualdad de las empresas, aludiendo a su falta de seguimiento.

Dña. Teresa Gómez Vázquez indica que ha habido varias modificaciones en los planes de igualdad en las empresas, señalando que la obligatoriedad ha pasado de ser para empresas de doscientos cincuenta empleados a aquellas con cincuenta empleados. Señala también que se han fomentado los planes voluntarios. En cuanto al seguimiento de los mismos, comenta que debe hacerlo la propia comisión negociadora. Sobre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social recae la función de verificar su aplicabilidad.

Seguidamente interviene D. Luis Fernando Olaiz Arenal puntualizando que no tienen por qué ser programas con amplio presupuesto, ya que se trata de hablar de objetivos, de acciones, de medidas.

Inmediatamente después Dña. Teresa Gómez Vázquez confirma la inclusión del programa 241M Promoción del Empleo y la Inserción Laboral, perteneciente al Servicio Cántabro de Empleo para el análisis con la perspectiva de género para los presupuestos 2026.

Se agradece el esfuerzo por parte de la presidenta y por parte de la vocal doña Tamara González Sanz. También se anima a incorporar algún otro programa más.

D. Oscar Fernández Torre comenta la posible incorporación del programa de Salud Pública, pero aún se está valorando.

Firma 1: 20/10/2025 - Cristina Fernandez Rabanillo
JEFA DE SERVICIO DE IGUALDAD-D.G. DE INCLUSION SOCIAL, FAMILIAS E IGUALDAD
Firma 2: 20/10/2025 - Begoña Gomez del Rio
CONSEJERA-C. DE INCLUSIÓN SOCIAL, JUVENTUD, FAMILIAS E IGUALDAD
CSV: A0600AyPkcGBRPAO2crNZ4JKdpoTJLYdAU3n8j
Pág 5/7
*Este documento tiene carácter de copia electrónica auténtica con **validez y eficacia administrativa del documento ORIGINAL** (art. 27 Ley 39/2015)*

Versión imprimible del documento. La integridad de este documento puede comprobarse en la sede electrónica del Gobierno de Cantabria, a través de https://verificadsv.cantabria.es/verificadsv/?codigoVerificacion=A0600AyPkcGBRPAO2crNZ4JKdpoTJLYdAU3n8j

A continuación, interviene Dña. Ana Llamazares Villafañe, jefa de la unidad técnica de Igualdad y Coeducación de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Universidades, aclarando que los programas presupuestarios con perspectiva de género incorporados de formación profesional y de calidad educativa son los que más repercusión pueden tener en la población educativa.

Se aclara que el ámbito de Universidades no entra dentro de la Consejería de Educación, no obstante, la Sra. presidenta señala que podría ser un área interesante para el análisis con perspectiva de género.

Se aborda a continuación el calendario de elaboración de los informes. El Sr. Olaiz Arenal toma la palabra señalando como referencia las fechas del año pasado.

También se sugiere que se concreten las personas responsables de elaboración de informe, quienes servirán de contacto con la dirección general de Inclusión Social, Familias e Igualdad. Los borradores de los informes se enviarán a Igualdad para su revisión. Una vez finalizada la revisión se elaborará el informe global. Finalmente se concreta en el 12 de septiembre como fecha límite para el envío del primer borrador y la reunión final a mediados de octubre.

Toma la palabra D. Fernando Olaiz para añadir una cuestión adicional. Explica que el Tribunal de Cuentas está realizando una fiscalización de la perspectiva de género en los presupuestos. El mes de marzo solicitaron mucha documentación. Ese análisis estaba centrado en la posible recogida de indicadores relacionados con perspectiva de género en los programas presupuestarios de la comunidad autónoma, si se hacían análisis o auditorías a cerca de los resultados obtenidos con las medidas sobre perspectiva de género, etc. El presupuesto de Cantabria si incluye indicadores, pero no indicadores específicos con perspectiva de género. Por ello se prevé que en un futuro próximo se exija la existencia de indicadores con perspectiva de género, así como el análisis posterior del grado de cumplimiento.

La directora general de Inclusión Social Familias e Igualdad, Dña. Tamara González Sanz, precisa que considera lógica esta postura, ya que la perspectiva de género se considera una materia transversal presente en todas las políticas de gobierno y, en consecuencia, en los programas presupuestarios. También la Sra. González Sanz alude a la falta de personal especializado en atender a estas cuestiones y la falta de personal generalizada para atender a cuestiones propias de la dirección general de Inclusión Social, Familias e Igualdad. Destaca la figura de Agente de Igualdad como pieza clave en ese proceso de evaluación y de ahí la importancia de que esos puestos se cubran.

En este punto, Dña. Marta Calzada Cuadros comenta que, en la RPT de la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad se han creado tres puestos de Agente de Igualdad

Firma 1: 20/10/2025 - Cristina Fernandez Rabanillo
JEFA DE SERVICIO DE IGUALDAD-D.G. DE INCLUSION SOCIAL, FAMILIAS E IGUALDAD
Firma 2: 20/10/2025 - Begoña Gomez del Rio
CONSEJERA-C. DE INCLUSIÓN SOCIAL, JUVENTUD, FAMILIAS E IGUALDAD
CSV: A0600AyPkcGBRPAO2crNZ4JKdpoTJLYdAU3n8j

Pág 6/7

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

Versión imprimible del documento. La integridad de este documento puede comprobarse en la sede electrónica del Gobierno de Cantabria, a través de https://verificacsv.cantabria.es/verificacsv/?codigoVerificacion=A0600AyPkcGBRPAO2crNZ4JKdpoTJLYdAU3n8j

que atenderán a su vez a tres consejerías cada uno, con el apoyo de dos Coordinadores de Igualdad por cada Agente.

A continuación, el Sr. Olaiz comenta cómo incluir en el informe la petición del Tribunal de Cuentas referente a los indicadores de evaluación de la perspectiva de género.

Dña. Ángela Ruiz Sáenz, toma la palabra y señala que en la Consejería de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca y Alimentación tienen un programa de la PAC que incluye requisitos y criterios de baremación específicos para beneficiar a la mujer.

Se suma Dña. Alejandra Perales Zamorano, quien comenta la existencia de datos en el área de Deporte Escolar a estudiar para establecer su idoneidad como indicadores.

Se produce un intercambio de aportaciones entre varias de las personas asistentes sobre la disponibilidad en sus áreas de competencia de indicadores con perspectiva de género.

La Sra. Presidenta cierra la sesión emplazando a los asistentes para la próxima reunión.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 12:18 h. del 1 de agosto de 2025.

Vº Bº LA PRESIDENTA	LA SECRETARIA
Fdo.: Begoña Gómez del Río	Fdo.: Cristina Fernández Rabanillo

Firma 1: **20/10/2025 - Cristina Fernandez Rabanillo**
JEFA DE SERVICIO DE IGUALDAD-D.G. DE INCLUSION SOCIAL, FAMILIAS E IGUALDAD
Firma 2: **20/10/2025 - Begoña Gomez del Rio**
CONSEJERA-C. DE INCLUSIÓN SOCIAL, JUVENTUD, FAMILIAS E IGUALDAD
CSV: A0600AyPkcGBRPAO2crNZ4JKdpoTJLYdAU3n8j

Pág 7/7

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

3.2. ACTA DEL DÍA 14 DE OCTUBRE DE 2025

GOBIERNO de CANTABRIA
CONSEJERÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL, JUVENTUD, FAMILIAS E IGUALDAD
DIRECCIÓN GENERAL DE INCLUSIÓN SOCIAL, FAMILIAS E IGUALDAD

AGENDA 2030

5 IGUALDAD DE GÉNERO

Versión imprimible del documento. La integridad de este documento puede comprobarse en la sede electrónica del Gobierno de Cantabria, a través de https://verificacsv.cantabria.es/verificacsv/?codigoVerificacion=A0600AGv_NWRhMYi8iweQg7yFe6jJLYdAU3n8j

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 14 DE OCTUBRE DE 2025.

El día 14 de octubre de 2025, a las 9:30 horas, se reúne de forma presencial en la sala de videoconferencias situada en la 4ª planta de la Sede de la Consejería de Economía, Hacienda, Financiación Autonómica y Fondos Europeos, 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 de 2026, con la asistencia de las siguientes personas:

- D. Luis Ángel Agüeros Sánchez, consejero de Economía, Hacienda, Financiación Autonómica y Fondos Europeos y vicepresidente de la comisión
- Dña. Tamara González Sanz, directora general de Inclusión Social, Familias e Igualdad: vocal.
- D. Luis Fernando Olaiz Arenal, director general de Tesorería, Presupuestos y Política Financiera: vocal.
- Dña. María Eugenia Gutiérrez Palacio, secretaria general de la Consejería de Presidencia, Justicia, Seguridad y Simplificación Administrativa: vocal.
- Dña. Marta Calzada Cuadros, secretaria general de la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad: vocal.
- Dña. Ángela Ruiz Sáenz, secretaria general de la Consejería de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca y Alimentación: vocal.
- Dña. María Jesús Vicente Cabezas, secretaria general de la Consejería de Economía, Hacienda, Financiación Autonómica y Fondos Europeos: vocal.
- Dña. Ana Ruiz San Millán, secretaria general de la Consejería de Fomento, Vivienda, Ordenación del Territorio y Medio Ambiente: vocal
- Dña. Alejandra Perales Zamorano, secretaria general de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte: vocal.
- Dña. Marina Rugama Guerrero, secretaria general de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Universidades: vocal suplente

Firma 1: 22/10/2025 - Cristina Fernandez Rabanillo
JEFA DE SERVICIO DE IGUALDAD-D.G. DE INCLUSION SOCIAL, FAMILIAS E IGUALDAD
Firma 2: 22/10/2025 - Luis Angel Agueros Sanchez
CONSEJERO-C. DE ECONOMÍA, HACIENDA,FINANCIACIÓN AUTONÓMICA Y FONDOS EUROPEOS
CSV: A0600AGv/NWRhMYi8iweQg7yFe6jJLYdAU3n8j

Pág 1/6

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

Versión imprimible del documento. La integridad de este documento puede comprobarse en la sede electrónica del Gobierno de Cantabria, a través de https://verificacsv.cantabria.es/verificacsv/?codigoVerificacion=A0600AGv_NWRhMYi8iweQg7yFe6jjLYdAU3n8j

- D. Fernando de la Fuente Ruiz, director general del Servicio Jurídico: letrado.

- Dña. Cristina Fernández Rabanillo jefa de servicio de Igualdad de la Dirección General de Inclusión Social, Familias e Igualdad: secretaria.

Asiste también:

- Dña. Ana Llamazares Villafañe, jefa de la unidad técnica de Igualdad y Coeducación de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Universidades.

Excusan su asistencia:

- Dña. Begoña Gómez del Río, consejera de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad: presidenta de la comisión.

- D. José Luis Blanco López, director general de Calidad y Equidad Educativa y Ordenación Académica: vocal.

- D. Óscar Fernández Torre, director general de Planificación, Ordenación, Gestión del Conocimiento y Salud Digital de la Consejería de Salud: 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, si procede, 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 2026.
3. Ruegos y Preguntas.

Abre la reunión D. Luis Ángel Agüeros Sánchez, consejero de Economía, Hacienda, Financiación Autonómica y Fondos Europeos y vicepresidente de la comisión, quien actúa en calidad de presidente por la ausencia de la presidenta de la comisión, dando la bienvenida y agradeciendo la asistencia. Comienza destacando que todas las consejerías y todos los organismos autónomos participan del informe de impacto de género de la ley de presupuestos. Agradece al personal de la dirección general de Igualdad por su labor de coordinación y por facilitar el trabajo al resto de consejerías el trabajo y, a su vez, le anima proponer la inclusión a futuro de nuevos programas dado su conocimiento técnico en la materia. Sin más, da la palabra a D. Luis Fernando Olaiz Arenal, director general de Tesorería, Presupuestos y Política Financiera.

Firma 1: 22/10/2025 - Cristina Fernandez Rabanillo
JEFA DE SERVICIO DE IGUALDAD-D.G. DE INCLUSION SOCIAL, FAMILIAS E IGUALDAD
Firma 2: 22/10/2025 - Luis Angel Agueros Sanchez
CONSEJERO-C. DE ECONOMÍA, HACIENDA,FINANCIACIÓN AUTONÓMICA Y FONDOS EUROPEOS
CSV: A0600AGv/NWRhMYi8iweQg7yFe6jjLYdAU3n8j

Pág 2/6

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

Versión imprimible del documento. La integridad de este documento puede comprobarse en la sede electrónica del Gobierno de Cantabria, a través de https://verificacsv.cantabria.es/verificacsv/?codigoVerificacion=A0600AGv_NWRhMYi8iweQg7yFe6jjLYdAU3n8j

El Sr. Olaiz comienza reiterando el agradecimiento a la dirección general de Inclusión Social, Familias e Igualdad porque hacen el trabajo muy sencillo. A continuación, señala que se ha estandarizado desde hace unos años la forma de elaborar el informe y se nota en la calidad de los informes. A modo de ejemplo, destaca que todos incluyen la valoración del impacto que era uno de los principales defectos en ejercicios anteriores. Al igual que el consejero, resalta que todas las consejerías y todos los organismos autónomos se implican con la perspectiva de género en sus programas.

D. Fernando Olaiz añade un comentario relativo al trabajo de control sobre la perspectiva de género en los presupuestos de las comunidades autónomas realizado por el Tribunal de Cuentas, asunto ya tratado en la reunión de agosto. Este Tribunal ha emitido un informe provisional que está en fase de alegaciones, pero Cantabria no va a realizar alegación alguna. Indica que, en dicho informe, se puede considerar que Cantabria recibe un aprobado en muchos aspectos citados en el informe e, incluso, se podría decir que se encuentra en el pelotón de cabeza de la perspectiva de género en los presupuestos. Para ilustrar estas consideraciones comparte con la comisión varias citas del informe del Tribunal de Cuentas en las que describe buenas prácticas que se aplican, entre otras, en nuestra comunidad autónoma, como son la creación en el ámbito de la autoridad presupuestaria de un equipo específico con homólogos en todas las consejerías para el desarrollo e implantación de la presupuestación con perspectiva de género. D. Fernando Olaiz pone en valor esta consideración expresa como buena práctica de una actuación realizada en Cantabria por parte del Tribunal de Cuentas por su infrecuencia. Continua el Sr. Olaiz citando menciones en el informe a la formación específica al personal que elabora estos informes, la existencia de marco metodológico como es el Decreto 8/2021, de 28 de enero, para regular las directrices procedimientales para la elaboración de informes de impacto de género. En cuanto a la selección de los programas, sin llegar a la crítica, el informe del Tribunal de Cuentas divide entre aquellas comunidades autónomas que hacen un filtro de género antes de decidir qué programas presupuestarios se incluyen y las que aplican otros criterios, como es el caso de Cantabria. El Sr. Olaiz resume lo expuesto señalando que el informe del Tribunal de Cuentas sitúa a Cantabria en una buena posición.

Interviene a continuación la secretaria de la comisión para plantear la posible aprobación del acta de la reunión anterior, mencionando en primer lugar la corrección practicada de oficio en el borrador enviado a la comisión al detectar una errata en la segunda línea del primer párrafo en la que se repite el lugar de celebración. Se pregunta a los miembros de la comisión si han identificado alguna errata o gazapo que deba ser corregido.

Dña. Teresa Gómez Vázquez, interviene para señalar que su nombre no figura en la relación de asistentes, pero si se recoge sus intervenciones en la reunión de agosto.

Dña. Marina Rugama Guerrero comenta que su segundo apellido está mal escrito: no es "Herrero" sino "Guerrero".

Firma 1: 22/10/2025 - Cristina Fernandez Rabanillo
JEFA DE SERVICIO DE IGUALDAD-D.G. DE INCLUSION SOCIAL, FAMILIAS E IGUALDAD
Firma 2: 22/10/2025 - Luis Angel Agueros Sanchez
CONSEJERO-C. DE ECONOMÍA, HACIENDA,FINANCIACIÓN AUTONÓMICA Y FONDOS EUROPEOS
CSV: A0600AGv/NWRhMYi8iweQg7yFe6jjLYdAU3n8j

Pág 3/6

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

Versión imprimible del documento. La integridad de este documento puede comprobarse en la sede electrónica del Gobierno de Cantabria, a través de https://verificacsv.cantabria.es/verificacsv/?codigoVerificacion=A0600AGv_NWRhMYi8iweQg7yFe6jjLYdAU3n8j

Dña. Ana Ruiz San Millán apunta la omisión del término "Vivienda" en la mención a la Consejería Fomento, Vivienda, Ordenación del Territorio y Medio Ambiente.

Una vez identificadas todas las erratas a corregir se aprueba el acta de la reunión celebrada el 1 de agosto de 2025.

El Sr. Olaiz anima a la directora general de Inclusión Social, Familias e Igualdad a compartir con la comisión su valoración en relación a los indicadores con perspectiva de género.

Dña. Tamara González Sanz comenta que, de los 26 programas incluidos en el informe de impacto de género de los Presupuestos de Cantabria para 2026, 11 incluyen indicadores para medir las políticas que se van a desarrollar. A su juicio, se trata de un paso importante con respecto a lo que se ha hecho hasta la fecha. Medir y evaluar permite avanzar y el objetivo que se ha de tener en la comisión es que se avance en la perspectiva de género en los presupuestos. Añade que esto nos sitúa en mejor posición ante la próxima evaluación del Tribunal de Cuentas.

D. Fernando Olaiz Arenal apunta que se desconoce si el Tribunal de Cuentas volverá a repetir la evaluación de la prespupuestación con perspectiva de género el próximo año. Se añadió al Plan de Control del Tribunal de Cuentas en el mes de febrero.

La Sra. González Sanz manifiesta que, en cualquier caso, es importante que el acta de la reunión recoja el compromiso de que se van a evaluar los programas con perspectiva de género. Si no se evalúa no se conocen los resultados de lo que se está haciendo y con ello no se puede avanzar en estas políticas.

El Sr. Olaiz se suma a esa manifestación y extiende la necesidad de evaluación a todas las políticas públicas. Señala que el futuro de las organizaciones públicas es evaluar sus políticas y mientras no seamos capaces de hacerlo no seremos capaces de saber si estamos destinando adecuadamente los recursos públicos.

Dña. Tamara González Sanz da paso a la propuesta de la dirección general de Inclusión Social, Familias e Igualdad en la voz de la secretaria de la comisión. Dicha propuesta parte de los 11 indicadores presupuestarios con perspectiva de género para los cuales se plantea definir su correspondiente previsión de resultados. La dirección general con competencias en materia de igualdad ha definido los datos de previsión para sus dos programas, el 232.B y el 232.D. Se propone plantear a los órganos gestores que han elaborado los 11 programas con indicadores que definan previsiones de resultados con el fin de incluir su seguimiento en el orden del día de las sucesivas reuniones de la comisión y, a su vez, iniciar su evaluación a futuro. La dirección general de Igualdad se encargaría de recopilar los datos de ejecución entre los meses de junio y julio, coincidiendo con la solicitud que se realiza en esa época del año de cara a la elaboración del balance de objetivos e indicadores presupuestarios. Esta información se presentaría a la

Firma 1: 22/10/2025 - Cristina Fernandez Rabanillo
JEFA DE SERVICIO DE IGUALDAD-D.G. DE INCLUSION SOCIAL, FAMILIAS E IGUALDAD
Firma 2: 22/10/2025 - Luis Angel Agueros Sanchez
CONSEJERO-C. DE ECONOMÍA, HACIENDA,FINANCIACIÓN AUTONÓMICA Y FONDOS EUROPEOS
CSV: A0600AGv/NWRhMYi8iweQg7yFe6jjLYdAU3n8j

Pág 4/6

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

Versión imprimible del documento. La integridad de este documento puede comprobarse en la sede electrónica del Gobierno de Cantabria, a través de https://verificacsv.cantabria.es/verificacsv/?codigoVerificacion=A0600AGv_NWRhMYi8iweQg7yFe6jjLYdAU3n8j

comisión en la reunión del mes de agosto junto con un borrador para definir el itinerario a seguir para realizar la evaluación.

D. Fernando Olaiz toma la palabra y comenta que el diseño de indicadores y su seguimiento es uno de los asuntos que más está costando realizar. Definir indicadores de calidad que permitan reflejar las políticas no es fácil. No basta con el seguimiento de su ejecución.

Interviene el vicepresidente de la comisión para preguntar si en todas las consejerías existe personal cualificado puesto que considera imprescindible tener un conocimiento especializado.

Dña. Teresa Gómez Vázquez indica que dos de los programas de su consejería son realizados por una coordinadora de igualdad, pero el tercero de los programas incluidos en el informe es elaborado por una persona que no tiene conocimientos específicos.

Toma la palabra Dña. Tamara González Sanz para indicar que se está formando en la materia a los empleados públicos a través del ICAP y que, además, se han creado y dotados dos plazas de Agente de Igualdad en la dirección general. Estas figuras, junto con las coordinadoras de Igualdad se encargarán de coordinar a todas las consejerías, formar al personal, ser punto de enlace y aclarar dudas.

El consejero retoma la palabra para destacar la existencia de un interlocutor directo en la materia, como existe en Informática o Fondos Europeos, entre otros, facilita mucho la labor de los empleados públicos e incrementa su implicación, especialmente ante nuevas exigencias profesionales.

Al hilo de lo comentado en relación a los indicadores, Dña. Teresa Gómez Vázquez señala la existencia del Grupo Técnico Interdepartamental (GTI) a través del cual se realizaba el seguimiento de la II Estrategia de Transversalidad de Género en el Gobierno de Cantabria en la que ella participó. Destaca que en ese grupo había gente formada que podría aportar su conocimiento a la definición y evaluación de los indicadores con perspectiva de género.

La Sra. González Sanz anuncia que está previsto convocar una reunión porque se ha evaluado la II Estrategia de Transversalidad de Género en el Gobierno de Cantabria, se va a realizar la III Estrategia cambiando completamente el sistema dado lo infructuoso de la II Estrategia.

Dña. Teresa Gómez Vázquez comparte su experiencia en la II Estrategia, señalando que el problema fundamental es que no se establecieron indicadores de inicio, las mediciones fueron muy complicadas.

Firma 1: 22/10/2025 - Cristina Fernandez Rabanillo
JEFA DE SERVICIO DE IGUALDAD-D.G. DE INCLUSION SOCIAL, FAMILIAS E IGUALDAD
Firma 2: 22/10/2025 - Luis Angel Agueros Sanchez
CONSEJERO-C. DE ECONOMÍA, HACIENDA,FINANCIACIÓN AUTONÓMICA Y FONDOS EUROPEOS
CSV: A0600AGv/NWRhMYi8iweQg7yFe6jjLYdAU3n8j
Pág 5/6
Este documento tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa del documento ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015)

Versión imprimible del documento. La integridad de este documento puede comprobarse en la sede electrónica del Gobierno de Cantabria, a través de https://verificacsv.cantabria.es/verificacsv/?codigoVerificacion=A0600AGv_NWRhMYi8iweQg7yFe6jjLYdAU3n8j

Se inicia un debate sobre la cuestión en el que se identifica el GTI como el foro adecuado para la definición de indicadores presupuestarios con perspectiva de género y su evaluación.

Interviene D. Luis Fernando Olaiz Arenal señalando que la evaluación de los indicadores y del cumplimiento de objetivos es una labor compleja, pero es imprescindible a futuro.

A continuación, el Sr. Olaiz Arenal conduce la reunión hacia el informe final de impacto de género y su estado.

La secretaria de la comisión informa a la comisión que el documento está completado, a falta de la revisión de posibles erratas u omisiones en las competencias de algunas consejerías, como es el caso de "Financiación autonómica" en la Consejería de Economía, Hacienda, Financiación Autonómica y Fondos Europeos en el informe del programa de la ACAT.

Dña. Ana Ruiz San Millán comenta la omisión del término "Vivienda" en la mención a la Consejería Fomento, Vivienda, Ordenación del Territorio y Medio Ambiente también en el informe, no solo en la mención a su asistencia en el acta del 1 de agosto.

La secretaria de la comisión se compromete a revisar y corregir todas esas omisiones y aprovecha para compartir que las coordinadoras de Igualdad que han efectuado las revisiones de los informes de los programas han apreciado una gran mejoría en la calidad de los mismos, lo que ha facilitado su labor.

El Sr. Olaiz Arenal señala que remitirá su propuesta a incluir en el punto 1 en el que se destacan las novedades y comenta, que una vez la dirección general les traslade el informe completado, con límite el final de la semana del 20 de octubre, procederán a incluirlo en el libro de Presupuestos de 2026.

Tras estas consideraciones, se aprueba el informe de evaluación del impacto de género del anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para 2026.

Sin más asuntos que tratar, el vicepresidente da por concluida la reunión y se levanta la sesión a las 9:57 h. del 14 de octubre de 2025.

Vº Bº EL VICEPRESIDENTE	LA SECRETARIA
Fdo.: Luis Ángel Agüeros Sánchez	Fdo.: Cristina Fernández Rabanillo

Firma 1: 22/10/2025 - Cristina Fernandez Rabanillo
JEFA DE SERVICIO DE IGUALDAD-D.G. DE INCLUSION SOCIAL, FAMILIAS E IGUALDAD
Firma 2: 22/10/2025 - Luis Angel Agueros Sanchez
CONSEJERO-C. DE ECONOMÍA, HACIENDA,FINANCIACIÓN AUTONÓMICA Y FONDOS EUROPEOS
CSV: A0600AGv/NWRhMYi8iweQg7yFe6jjLYdAU3n8j

Pág 6/6

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

4. ANEXO 2: INFORME DE VERIFICACIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE INCLUISIÓN SOCIAL, FAMILIAS E IGUALDAD DEL INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO DEL ANTEPROYECTO DE LA LEY DE PRESUPUESTOS DE CANTABRIA PARA EL AÑO 2026

GOBIERNO de CANTABRIA
CONSEJERÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL, JUVENTUD, FAMILIAS E IGUALDAD
Dirección General de Inclusión Social, Familias e Igualdad

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 2026

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 2026.

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:

CONSEJERIA/SECCION/OOAA	PROGRAMAS 2025
02.- Presidencia, Justicia, Seguridad y Simplificación administrativa	112M Administración de justicia
02 10.- ICAP – Instituto Cántabro de Administración Pública	921S Instituto cántabro de administración pública "Rafael de la Sierra"
02 14.- SEMCA – Servicio de Emergencias de Cantabria	134N Emergencias
03.- Industria, empleo, innovación y comercio	461A Innovación, Desarrollo Tecnológico y Emprendimiento Industrial
03 16.- Servicio Cántabro de Empleo	241N Intermediación laboral y orientación profesional 241M Promoción del Empleo y la Inserción Laboral
03 18.- ICASST – Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo	494N Seguridad y salud en el trabajo
04.- Fomento, Vivienda, Ordenación del Territorio y Medio Ambiente	261A Actuaciones en materia de vivienda y arquitectura 453A Actuaciones en materia de infraestructura municipal

DIRECCIÓN GENERAL DE INCLUSIÓN SOCIAL, FAMILIAS E IGUALDAD
C/ Vaillolergo 8 – 39003 Santander
dgigualdadmujer@cantabria.es
www.mujerdeocantabria.es

Versión imprimible del documento. La integridad de este documento puede comprobarse en la sede electrónica del Gobierno de Cantabria a través de https://verifirma.cantabria.es/verificacion/VerificarCodigoVerificacion=A0600A7pV1XWO-hQYnTi0bm8yZ7zjLYdAU3n8j

Firma 1: 22/10/2025 - Tamara Gonzalez Sanz
DIRECTORA GENERAL-D.G. DE INCLUSION SOCIAL, FAMILIAS E IGUALDAD
CSV: A0600A7pV1XWO+hQYnTi0bm8yZ7zjLYdAU3n8j

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

Versión imprimible del documento. La integridad de este documento puede comprobarse en la sede electrónica del Gobierno de Cantabria, a través de https://verifica.cv.cantabria.es/verifica/csv?codigoVerificacion=A0600A7pV1XWO-hQYnTi0bm8yZ7zjLYdAU3n8j

	261N	Planeamiento Urbanístico
04 15.- CIMA – Centro de Investigación del Medio Ambiente	456D	Centro de investigación del medio ambiente
05.- Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca y Alimentación	414B	Promoción de la innovación y formación en el sector agrario
ODECA – Oficina de Calidad Alimentaria	413B	Oficina de Calidad Alimentaria
06.- Economía, Hacienda, Financiación Autonómica y Fondos Europeos	141M	Asuntos Europeos
06 15.- ICANE – Instituto Cántabro de Estadística	931A	Instituto Cántabro de Estadística
06 18.- ACAT – Agencia Cántabra de Administración Tributaria	932A	Aplicación sistema tributario y gestión de ingresos presupuestarios
07.- Inclusión social, juventud, familias e igualdad	232B 232D	Inclusión social, familias e igualdad Fomento de la natalidad
07 17.- Instituto Cántabro de Servicios Sociales	231C 231B	Atención a la infancia, Adolescencia y Familia Promoción a la autonomía personal y atención a la dependencia
08.- Cultura, turismo y deporte	336A 432A	Fomento y apoyo a las actividades deportivas Coordinación y promoción del turismo
09.- Educación, Formación Profesional y Universidades	324A 323A	Formación profesional y Educación Permanente Calidad y equidad educativa
10.- Salud	311P	Farmacia, humanización y coordinación sociosanitaria
10 15.- Servicio Cántabro de Salud	312A	Asistencia sanitaria

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:

Firma 1: 22/10/2025 - Tamara Gonzalez Sanz
DIRECTORA GENERAL-D.G. DE INCLUSION SOCIAL, FAMILIAS E IGUALDAD
CSV: A0600A7pV1XWO+hQYnTi0bm8yZ7zjLYdAU3n8j

Pág 2/6

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

Versión imprimible del documento. La integridad de este documento puede comprobarse en la sede electrónica del Gobierno de Cantabria, a través de https://verifica.cv.cantabria.es/verifica/verifica.do?ACTION=verifyCode&code=A0600A7pV1XWO-hQYnTi0bm8yZ7zjLYdAU3n8j

PRIMERA.- El artículo 22 de la Ley 2/2019, de 7 de marzo, establece la obligación de incorporar un IEIG, cuyo contenido se determinará reglamentariamente. En virtud de lo señalado anteriormente, se aprobó 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.

El artículo 1.2.b) del mencionado decreto, establece la obligatoriedad de la realización de un IEIG para los proyectos de decreto. Asimismo, el artículo 3.1, establece que, en este caso, la emisión del IEIG corresponderá al órgano administrativo que elabore el proyecto normativo y se incorporará como Anexo a la Memoria de Análisis de Impacto Normativo prevista en el artículo 51.5 de la Ley de Cantabria 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.

Además, el artículo 4 del texto referenciado establece que el informe seguirá el modelo previsto en el Anexo I del mencionado decreto.

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*".

SEGUNDA.- 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

Firma 1: 22/10/2025 - Tamara Gonzalez Sanz
DIRECTORA GENERAL-D.G. DE INCLUSION SOCIAL, FAMILIAS E IGUALDAD
CSV: A0600A7pV1XWO+hQYnTi0bm8yZ7zjLYdAU3n8j

Pág 3/6

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

Versión imprimible del documento. La integridad de este documento puede comprobarse en la sede electrónica del Gobierno de Cantabria, a través de https://verifica.cv.cantabria.es/verifica/cv?codigoVerificacion=A0600A7pV1XWO-hQYnTi0bm8yZ7zjLYdAU3n8j

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.

Se observa que cada vez más informes de evaluación de impacto de género incorporan datos cuantitativos (estadísticos) o cualitativos que reflejan la situación de partida de mujeres y hombres respecto a lo que se pueden ver afectados por el programa presupuestario. No obstante, se considera muy necesario incluir ambos tipos de datos y completar el análisis con el fin de obtener un estudio exhaustivo del contexto inicial en cuanto a la repercusión del programa según el sexo y su posterior valoración. Este apartado es imprescindible para la evaluación de políticas de igualdad de género.

Asimismo, se observa que algunos 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 como objetivo principal 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 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 en la realización de los informes de evaluación de impacto de género.

TERCERA.- 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.

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

Firma 1: 22/10/2025 - Tamara Gonzalez Sanz
DIRECTORA GENERAL-D.G. DE INCLUSION SOCIAL, FAMILIAS E IGUALDAD
CSV: A0600A7pV1XWO+hQYnTi0bm8yZ7zjLYdAU3n8j

Pág 4/6

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

Versión imprimible del documento. La integridad de este documento puede comprobarse en la sede electrónica del Gobierno de Cantabria, a través de https://verifica.csv.cantabria.es/verificacsv/TocdigoVerificacion=A0600A7pV1XWO-hQYnTi0bm8yZ7zjLYdAU3n8j

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 análisis certero de los 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.

CUARTA.- En el apartado "Valoración del impacto de género" 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.

QUINTA.- Cabe señalar que en la reunión de la Comisión para la Integración de la Perspectiva de Género de los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Cantabria del pasado 1 de agosto, se acordó incluir en los informes de impacto de genero indicadores específicos a la vista de la información solicitada por el Tribunal de Cuentas para el Plan de Fiscalización en clave género, con el fin poder evaluar el impacto de género del presupuesto. Atendiendo a este acuerdo, 11 de los 26 informes de impacto de género han incluido indicadores presupuestarios.

SEXTA.- Si bien es posible que la persona responsable del órgano haya realizado el informe de evaluación de impacto de género, es necesario recordar que según lo establecido en el Decreto 8/2021, de 28 de enero, el informe de evaluación debe de ser firmado por la persona autora del mismo, así como por el director o directora responsable del proyecto.

SÉPTIMA.- La evaluación de impacto en función del género pretende hacer visible que las normas y planes a través de las cuales se articulan e instrumentan las políticas públicas, pueden tener un impacto diferente en mujeres y hombres, aun cuando esta consecuencia no estuviese prevista.

Se viene considerando que las normas y planes son neutras respecto al género, creadas e implementadas para la ciudadanía en conjunto, para todas las personas sin hacer distinción entre hombres y mujeres. Sin embargo, tratar igual a quien parte de una posición diferente, equivale en la práctica a la perpetuación de las desigualdades

Firma 1: 22/10/2025 - Tamara Gonzalez Sanz
DIRECTORA GENERAL-D.G. DE INCLUSION SOCIAL, FAMILIAS E IGUALDAD
CSV: A0600A7pV1XWO+hQYnTi0bm8yZ7zjLYdAU3n8j

Pág 5/6

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

preexistentes. Esto ocurre si no se tienen en cuenta las desigualdades de género existentes en la posición económica, política y social de mujeres y hombres.

La evaluación de impacto en función del género implica poner en el centro de la actividad normativa y planificadora a las personas, conocer la diferente situación de hombres y mujeres, identificar las desigualdades de género en el acceso y control de los recursos, considerar la incidencia de los roles y los estereotipos de género en función del sexo y anticipar los posibles resultados diferenciales, para poder actuar en consecuencia y garantizar unos resultados equitativos y equivalentes para todas las personas.

Es cuanto se tiene el honor de informar, salvo mejor criterio fundado en derecho.

Santander, a la fecha de la firma electrónica.
LA DIRECTORA GENERAL DE INCLUSIÓN SOCIAL, FAMILIAS E IGUALDAD

Tamara González Sanz

Versión imprimible del documento. La integridad de este documento puede comprobarse en la sede electrónica del Gobierno de Cantabria, a través de https://verificacsv.cantabria.es/verificacsv/?codigoVerificacion=A0600A7pV1XWO-hQYnTi0bm8yZ7zjLYdAU3n8j

Firma 1: 22/10/2025 - Tamara Gonzalez Sanz
DIRECTORA GENERAL-D.G. DE INCLUSION SOCIAL, FAMILIAS E IGUALDAD
CSV: A0600A7pV1XWO+hQYnTi0bm8yZ7zjLYdAU3n8j

Pág 6/6

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

GOBIERNO
de
CANTABRIA
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA,
FINANCIACIÓN AUTONÓMICA
Y FONDOS EUROPEOS
DIRECCIÓN GENERAL DE TESORERÍA,
PRESUPUESTOS Y POLÍTICA FINANCIERA