

1.DISPOSICIONES GENERALES

CONSEJO DE GOBIERNO

CVE-2019-2697 *Decreto 40/2019, de 21 de marzo, por el que se aprueba la II Estrategia de Transversalidad de Género del Gobierno de Cantabria.*

La Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, que ha entrado en vigor el día 9 de marzo de 2019, tiene como objetivo la consecución de la igualdad real y efectiva, así como la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, principios jurídicos universalmente reconocidos.

El artículo 5.1 del citado texto legal establece que la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria ejercerá su competencia en materia de igualdad de género, con el objetivo de alcanzar la plena y efectiva igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida pública, privada, familiar, social, laboral, económica, educativa y cultural. Asimismo, removerá los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad real y efectiva mediante las medidas de acción positiva que resulten necesarias.

Entre las funciones que el artículo 5.2 prevé que la Administración Autonómica ha de desarrollar para alcanzar los objetivos perseguidos, se señala el impulso y desarrollo de planes estratégicos de mainstreaming o transversalidad de género.

En cuanto al régimen competencial, el artículo 7 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, establece que corresponde el impulso y planificación en materia de igualdad de género a la Consejería competente en materia de igualdad de género.

La II Estrategia de Transversalidad de Género 2019-2022 refleja el compromiso del Gobierno de Cantabria por la consecución de una sociedad con mayor justicia social y salud democrática. Mediante la estrategia, todas las Consejerías se comprometen a asumir unos procedimientos de trabajo que profundicen y mejoren la eficacia de las acciones destinadas a fomentar igualdad.

Por razón de cuanto antecede, de conformidad con el artículo 143.2 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, a propuesta de la Consejería de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social, y previa deliberación del Consejo de Gobierno en su reunión de 21 de marzo de 2019,

DISPONGO

Artículo 1. Se aprueba la II Estrategia de Transversalidad de Género del Gobierno de Cantabria 2019-2022, cuyo contenido figura como Anexo del presente Decreto.

Artículo 2. El presente Decreto y su Anexo se publicarán en el Boletín Oficial de Cantabria.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

El presente Decreto será de aplicación a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 21 de marzo de 2019.

El presidente del Consejo de Gobierno,

Miguel Ángel Revilla Roiz.

La consejera de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social,

Eva Díaz Tezanos.

ÍNDICE

SALUDA	7
1. PRESENTACIÓN	11
2. METODOLOGÍA	17
3. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL	19
3.1 REPRESENTATIVIDAD	19
3.2 IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA	24
4. DIAGNÓSTICO SOCIAL	28
4.1 IGUALDAD DE GÉNERO EN LA SOCIEDAD DE CANTABRIA	32
5. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN	39
5.1 CONSEJERÍA DE UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN, MEDIO AMBIENTE Y POLÍTICA SOCIAL	39
5.2 CONSEJERÍA DE SANIDAD	48
5.3 CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE	57
5.4 CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO	62
5.5 CONSEJERÍA DE MEDIO RURAL, PESCA Y ALIMENTACIÓN	68
5.6 CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS Y VIVIENDA	71
5.7 CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA Y JUSTICIA	75
5.8 CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO	79
6. GOBERNANZA	84
6.1 SISTEMA DE GESTIÓN	85
6.2 SISTEMA DE CONTROL Y SEGUIMIENTO	91
ANEXOS	94

MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

SALUDA



EVA DIAZ TEZANOS
Vicepresidenta del
Gobierno de Cantabria

El Estatuto de Autonomía de Cantabria señala en su artículo 5.2 que *"corresponde a las instituciones de la Comunidad Autónoma, en el ámbito de sus competencias, promover las condiciones para que la libertad y la igualdad entre las personas y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos y ciudadanas en la vida política, económica, cultural y social"*.

Desde su aprobación, el Gobierno de Cantabria ha asumido el compromiso con la igualdad de género, reforzándolo en varios momentos. **Ha sido y es una prioridad impulsar la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres.** En primer lugar, por razones de justicia y de tutela de los Derechos fundamentales, pero también, porque es un elemento imprescindible de desarrollo económico y de cohesión social.

Fruto de este compromiso, hemos aprobado varios instrumentos normativos siendo pioneros en algunos de ellos respecto a la normativa estatal, como la Ley Integral para la Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Protección a sus víctimas o la Ley del Consejo de la Mujer de Cantabria, y también hemos puesto en marcha numerosas políticas en aras de conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres.

En el marco de la legislatura 2003-2007, siguiendo la recomendación de **la IV Conferencia Mundial de las Mujeres celebrada en Beijing en 1995**, asumida y



MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

adoptada por la Unión Europea a través de diferentes resoluciones y directrices y en línea con las iniciativas desarrolladas a partir de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**, el Gobierno de Cantabria aprobó la **I Estrategia de Mainstreaming de género 2007-2015 en nuestra Comunidad Autónoma**.

Una estrategia realista y, a la vez ambiciosa, con la que se encomendaba al ejecutivo cántabro a involucrar a todos los agentes relevantes, con el **objetivo de institucionalizar la igualdad y la perspectiva de género en los procesos organizativos y de gestión de las políticas públicas**.

A través del trabajo de la Comisión para la Igualdad de Género y del alto compromiso político asumido se desarrollaron las líneas estratégicas aprobadas.

Es evidente que, en muchos ámbitos, se han eliminado discriminaciones, pero aún quedan muchos otros donde las desigualdades se siguen manifestando. Es por ello, que, **tras los resultados de un estudio de diagnóstico elaborado en el año 2017 sobre la situación actual del enfoque de género en la administración pública cántabra y la aprobación por parte del ejecutivo de la Ley de Cantabria para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres**, que establece la obligatoriedad del impulso, promoción y compromiso con la elaboración de planes y estrategias que articulen medidas concretas para fomentar la igualdad real y efectiva en todos los ámbitos competenciales de la Comunidad Autónoma, nace **esta II Estrategia de Transversalidad de Género del Gobierno de Cantabria que abarca el periodo 2019-2022**.

Y lo hace, con la clara voluntad de consolidar los numerosos avances experimentados en la región gracias a la estrategia anterior y seguir avanzando en **la aplicación del principio de transversalidad en las políticas públicas**.

La Estrategia de Transversalidad de Género 2019-2022 será el instrumento a través del cual el Gobierno de Cantabria definirá, en los ámbitos de su competencia, los objetivos prioritarios para avanzar en la consecución de la igualdad en el ámbito administrativo y en el ámbito social, concretando medidas destinadas a alcanzar el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres, eliminando la discriminación por razón de género bajo el criterio de la transversalidad.

Se delimitan de manera individual para cada una de las consejerías los ámbitos de actuación establecidos por la Consejería con competencias en materia de Igualdad y Mujer con carácter preferente, y estos a su vez se estructuran mediante actuaciones generales que se concretan en actuaciones específicas.



MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

Estas actuaciones específicas se desarrollan en diez puntos, todos ellos elaborados bajo una propuesta programática que plantea acciones a corto y medio plazo con un horizonte temporal de cuatro años, y que van desde **la estructuración de las políticas públicas de fomento de la igualdad, al avance en la erradicación sexual del trabajo, la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos o la erradicación de la violencia de género**, entre otras.

Impulsado por la **Vicepresidencia del Gobierno**, a través de la **Dirección General de Igualdad y Mujer**, en la concreción de los objetivos y medidas de la estrategia hemos contado con **la imprescindible colaboración de todos los departamentos que estarán implicados en su ejecución, tanto en su nivel técnico como en su nivel político**. El éxito de esta nueva estrategia **dependerá igualmente de la consolidación de este compromiso**, dotándolo de todos aquellos recursos tanto económicos como humanos que requieran el desarrollo de la misma.

La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria debe de actuar como un referente en la materia mediante la incorporación transversal del principio de igualdad en las políticas públicas, vinculando al resto de poderes públicos en el ámbito autonómico, y siendo un referente para el sector privado en el desarrollo de políticas y actuaciones más eficaces. Todo ello con el convencimiento de que **la igualdad entre mujeres y hombres, además de un derecho, es una necesidad estratégica para la construcción de una sociedad, no solo más desarrollada social y económicamente, sino también más solidaria, justa y democrática**.



1. PRESENTACIÓN

En las últimas décadas, las distintas administraciones públicas europeas, en ejercicio de sus responsabilidades, se han dotado de herramientas para combatir las desigualdades entre sexos y erradicar la violencia de género.

No obstante, la desigualdad de género no sólo ha perdurado, sino que constituye una de las principales lacras de nuestra sociedad y, por lo tanto, la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres debe constituir uno de los principales pilares de actuación de los poderes públicos.

La Estrategia de Transversalidad de Género 2019-2022 refleja el compromiso del Gobierno de Cantabria por la consecución de una sociedad con mayor justicia social y salud democrática. Mediante la estrategia, todas las consejerías se comprometen a asumir unos procedimientos de trabajo que profundicen y mejoren la eficacia de las acciones destinadas a fomentar igualdad. En este escenario, se consideran indispensables la recogida y análisis de datos desagregados por sexo como herramienta de detección de desigualdades y la dinamización de la Comisión de Igualdad como órgano coordinador de las políticas públicas de fomento de la igualdad.

Actualmente, existen datos que reproducen la existencia de desigualdades de género en todas las sociedades avanzadas de Europa, que empiezan a generarse en la etapa de socialización primaria. El poder cultural que ejerce la sociedad, como fruto de unas tradiciones sexistas a todos los niveles, ocasiona unos estereotipos vitales que otorgan distintos roles y objetivos a las figuras femenina y masculina. La división sexual del trabajo origina diferencias de formación, acceso al empleo, participación política, práctica del deporte, producción artística, usos del tiempo y, en consecuencia, de desarrollo personal y bienestar social, lo que significa una brecha en los principios de igualdad y justicia social.

Sin embargo, entre todas las diferencias injustas que se producen entre mujeres y hombres, merece especial atención la violencia de género, entendida como la máxima expresión de las desigualdades. Esta forma de violencia es responsable del asesinato de 957 mujeres en España entre 2003 y septiembre de 2018. El Instituto Cántabro de Estadística (ICANE) publicaba, en 2016, que en España se producen de media 1,4 casos de violencia de género por cada 1000 mujeres, siendo Cantabria, la sexta comunidad más afectada con una media de 1,8 casos por cada 1000 mujeres.



OBJETIVOS DE LA ESTRATEGIA

La Estrategia de Transversalidad de Género 2019-2022 tiene como objetivos avanzar en la consecución de la igualdad en el ámbito administrativo y social. La tabla 1 concreta los objetivos específicos que se marca la Estrategia para conseguir la igualdad en estos ámbitos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	1. Equidistribuir las cargas de trabajo entre consejerías
	2. Adoptar compromisos y procedimientos de trabajo comunes en todas las consejerías
	3. Estructurar las políticas públicas de fomento de la igualdad
	4. Capacitar al personal de la administración para cumplir con sus responsabilidades legales en materia de igualdad
	5. Avanzar en la erradicación de la división sexual del trabajo
	6. Dinamizar la Comisión de Igualdad como órgano de coordinación entre consejerías
	7. Dotarse de presupuestos con perspectiva de género mediante la Comisión de Integración de la Perspectiva de Género en los Presupuestos
	8. Posicionar la Dirección General de Igualdad y Mujer como responsable de prestar apoyo técnico para el desarrollo de la estrategia
	9. Augmentar la participación de las mujeres a nivel político, social cultural, artístico...
	10. Erradicar la violencia de género

Tabla 1. Objetivos específicos de la Estrategia de Transversalidad de Género 2019-2022

MARCO NORMATIVO

La Estrategia de Transversalidad de Género 2019-2022 se fundamenta en el marco legal multinivel del que se han dotado los diferentes poderes de decisión pública europeos, de manera que su desarrollo no representa solo la adopción de un catálogo de buenas prácticas, sino una responsabilidad de gobierno. A continuación, se concreta la normativa aplicable en cada caso.



12

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)
PRESENTACIÓN

MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

La primera gran referencia normativa internacional entorno a la igualdad de género se produce en 1948 con la **Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas**, que en su artículo 2.1 proclama el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El mismo organismo internacional, en 1967, impulsó la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y, 12 años más tarde, en 1979, creó la **Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer**, la cual establece que todas las formas de discriminación contra las mujeres atentan contra la dignidad humana.

Destaca también la sucesión de **Conferencias Mundiales sobre la Mujer** celebradas en México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y **Beijing (1995)**, que han servido para trazar las directrices estratégicas de las políticas de igualdad de los gobiernos.

Conferencia de Beijing (1995)

Fue la mayor conferencia de la historia de la ONU con 189 gobiernos y 17.000 participantes. Se identifican 12 esferas críticas de actuación para avanzar en la consecución de la igualdad entre sexos:

1. Pobreza	7. Desigualdad en el poder
2. Educación	8. Desarrollo de la mujer
3. Salud	9. Protección de DDHH
4. Violencia	10. Medios de comunicación
5. Conflictos armados	11. Medioambiente
6. Estructuras económicas	12. Violación de niñas

La transversalidad de género, que es el marco conceptual que rige las políticas de igualdad actuales, se determina en el **Tratado de Ámsterdam** y la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea**, que obligan a garantizar la igualdad de género en todas políticas y los ámbitos de la Administración pública.



MARCO NORMATIVO NACIONAL

El principio de igualdad constituye uno de los principios rectores en los que se fundamenta nuestro sistema jurídico, como lo refleja el artículo 1.1 de la **Constitución Española** que reconoce la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico, en igual rango que los valores de libertad, justicia y pluralismo político. Específicamente, la igualdad de trato entre mujeres y hombres, se concreta en el artículo 14 y se erige como un derecho fundamental de toda la ciudadanía.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres

Es la normativa de referencia a nivel nacional e introduce varias novedades, entre las que destacan:

Creación de una Comisión Interministerial de igualdad entre mujeres y hombres.

Creación de un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

Regula los planes de igualdad en empresas.

Reconoce el derecho a permiso de paternidad.

Uso de lenguaje no sexista por parte los poderes públicos.

Los estudios y estadísticas de los poderes públicos han de incorporar la variable sexo.

En la misma línea, la desigualdad entre sexos fue objeto de regulación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**. Mediante dicha ley, los poderes públicos, se comprometen a eliminar cualquier forma de desigualdad entre mujeres y hombres a través de la integración de la perspectiva de género en todas las disposiciones normativas y actuaciones políticas relativas a cualquier ámbito de la administración pública.

También el ámbito universitario ha sido objeto de regulación estatal, como así lo demuestra la Disposición Adicional Duodécima de la **Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades** que establece la obligación de crear unidades de género dentro de las universidades, a fin de promulgar el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Del mismo modo, la legislación española ha combatido la violencia de género, la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género** es el marco legal de referencia. Dicha normativa reconoce, en la exposición de motivos, que la violencia de género se *manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad y los poderes públicos no pueden ser ajenos a la violencia de género, que constituye uno de los ataques más flagrantes a derechos fundamentales*.



14

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)

PRESENTACIÓN

MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

MARCO NORMATIVO AUTÓNOMICO

El **Estatuto de Autonomía de Cantabria**, aprobado mediante la **Ley Orgánica 8/1981, de 30 de diciembre**, indica que la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres es competencia exclusiva de la Comunidad Autónoma.

A resultas de cumplir con sus responsabilidades, el Parlamento de Cantabria ha aprobado la **Ley 1/2004, de 1 de abril, Integral para la Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Protección de sus Víctimas** con el objetivo de adoptar medidas para *la sensibilización, prevención y erradicación de la violencia de género, así como la protección, atención y asistencia a sus víctimas y a sus hijos e hijas o personas a su tutela o acogimiento.*

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

Por último, el Gobierno de Cantabria ha elaborado varios planes estratégicos orientados a la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, como el **Plan de Gobernanza 2008-2011** o la **Estrategia de Mainstreaming de Género 2007-2015.**

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

Tiene el objetivo de erigirse como el marco normativo de referencia a nivel autonómico y en su articulado prevé contemplar, entre otros, los siguientes aspectos:

Creación de un Observatorio de Igualdad de Género

Principios de transversalidad e interseccionalidad en las políticas públicas

Desagregación de datos por sexo

Creación de un Protocolo de Actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo

Acción positiva para la incorporación de mujeres al mercado laboral

Comunicación e imagen no sexista

Informes y presupuestos con perspectiva de género

Apoyo a la implementación de planes de igualdad

Regulación de la conciliación laboral, personal y familiar

Creación de una figura destinada a la inspección de la igualdad

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)

PRESENTACIÓN

15



CVE-2019-2697

MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

- **Plan de Gobernanza 2008-2011:** destaca el cuarto eje de gobernanza titulado *Refuerzo de la cohesión social: políticas sociales, dependencia e igualdad*. Dicho eje propone que las administraciones públicas cumplan con los principios de transversalidad y acciones positivas en la producción normativa y presupuestaria.
- **Estrategia de Mainstreaming de Género 2007-2015:** se vertebra en 9 líneas estratégicas y 3 objetivos específicos con el fin de cumplir con el objetivo general de *garantizar que la Administración y las políticas públicas de la Comunidad Autónoma de Cantabria responden a los imperativos que requiere una sociedad democrática e igualitaria, a través de la institucionalización del objetivo de la igualdad de género y la perspectiva de género en los procesos organizativos y de gestión de las políticas públicas de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria*.



16

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)
PRESENTACIÓN

2. METODOLOGÍA

La elaboración de la Estrategia de Transversalidad de Género 2019-2022 se ha elaborado mediante **diversas técnicas de investigación social** siguiendo el siguiente calendario:

	Jun.	Jul.	Ago.	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
Trabajo de gabinete							
Entrevistas presenciales y telefónicas							
Verificación telemática							

La Estrategia inició su recorrido en junio de 2018 cuando **se presentaron las bases del proyecto ante la Comisión de Igualdad del Gobierno de Cantabria**.

A partir de esta fecha, la empresa Daleph Iniciativas y Organización S.A, adjudicataria del proyecto, empezó a elaborarlo mediante la técnica del **trabajo de gabinete**.

Trabajo de gabinete

El trabajo de gabinete es una técnica de investigación social que consiste en procesar toda la información obtenida durante el transcurso de un proyecto.

Para la elaboración de la Estrategia se ha realizado el análisis documental de la información relacionada en el Anexo 1.

No obstante, para la confección del **capítulo central** de la Estrategia, los **ámbitos de actuación propios y transversales de cada Consejería**, la técnica principal que se ha utilizado es la **entrevista presencial y telefónica**.

Entrevistas telefónicas y presenciales

Se realizaron **11 entrevistas semiestructuradas** a altos cargos de la administración autonómica con el objetivo de concretar las medidas de igualdad que sería más factible implementar y conocer las ya previstas o iniciadas.

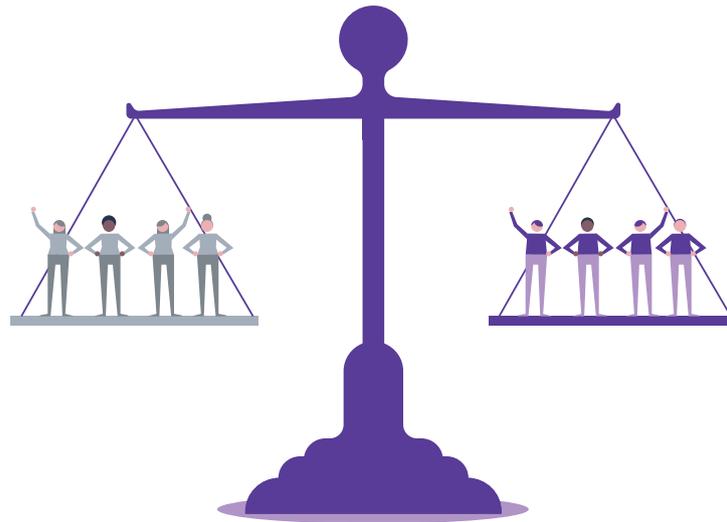


MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

Mediante las entrevistas fue posible identificar el nivel sensibilización de cada consejería en materia de igualdad, conocer los procedimientos de trabajo y definir unos ámbitos de actuación adecuados a las posibilidades de cada Consejería. En la elaboración de Estrategia también se ha utilizado la **verificación telemática**.

Verificación telemática

Consiste en **verificar y reforzar la validez del propio trabajo**. Para ello, una vez definidos los ámbitos de actuación, éstos se enviaron a cada una de las consejerías para que los verificara e introdujese las modificaciones oportunas. De esta manera, se persigue aumentar el grado de compromiso de todas las partes con la Estrategia y asegurar la viabilidad de las propuestas que incorpora.



18

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)

METODOLOGÍA

3. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

El objetivo de este capítulo es doble, por un lado, mostrar **la situación de la igualdad en la administración pública**, y por otro, reflejar las prácticas destinadas a fomentar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La información analizada en este capítulo se ha obtenido mediante la combinación de técnicas cuantitativas y cualitativas de recogida de información detalladas en el Anexo 1.

En primer lugar, se muestra una radiografía general con datos relativos a las personas que trabajan en la administración autonómica, tanto a nivel funcional como a nivel político.

En segundo lugar, se describe la situación de la administración autonómica en base al documento de evaluación de la Estrategia de Mainstreaming 2007-2015 y las entrevistas presenciales relacionadas en el Anexo 1. **Métodos de recogida de información.**

3.1 REPRESENTATIVIDAD

En este apartado se analiza la representación de mujeres y hombres en los distintos niveles de la administración pública. En esta línea, el Gráfico 1 muestra **datos del personal empleado en la administración pública** en base a datos extraídos del Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de la Secretaría de Estado de Función Pública de enero de 2017.

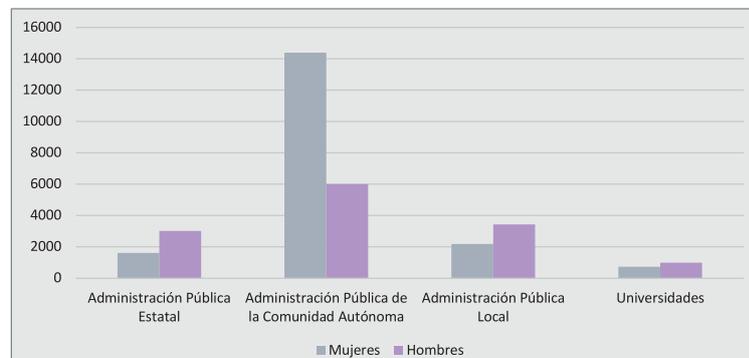


Gráfico 1. Personal al servicio de la administración pública de Cantabria, por sexo



El gráfico anterior pone de relieve que **la administración autonómica emplea un número de mujeres muy superior al de hombres**. Sin embargo, las universidades, la administración local y la administración autonómica, emplean un número de hombres ligeramente superior al de mujeres.

Centrando el eje de atención en la administración autonómica, el siguiente gráfico muestra la distribución desagregada por sexo de los distintos tipos de personal, según datos del Registro Central de julio de 2017. La línea gris indica el porcentaje de mujeres en el global de la administración autonómica, que es del 73%.

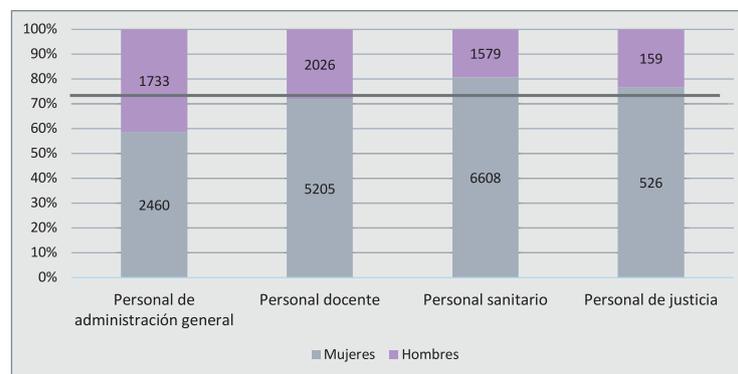


Gráfico 2. Tipos de personal de la administración autonómica, por sexo

El análisis de los datos reflejados en el Gráfico 2 muestran que, en todos los tipos de personal de la administración autonómica, el porcentaje de mujeres y hombres es relativamente similar; siendo el personal sanitario el más feminizado y el personal de administración general el que presenta un menor porcentaje de mujeres.

Finalmente, los datos clasificados en la Tabla 2 (página 12) ilustran el estado de la representatividad femenina en los cargos de responsabilidad de cada una de las consejerías.



20

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)
DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

La tabla contempla como variables de análisis a cargos políticos y funcionariales.

- **Cargos políticos:** consejero o consejera y la persona encargada de la dirección de gabinete.
- **Cargos funcionariales¹:** secretario o secretaria general, directores o directoras generales y directores o directoras de los organismos autónomos que dependen de cada consejería.

De los datos expuestos pueden extraerse las siguientes **conclusiones:**

- Existe una fuerte **masculinización de los cargos políticos**. En 6 de las 8 consejerías el máximo representante político es un hombre y en 6 de las 8 consejerías la dirección de gabinete la asume también un hombre. En consecuencia, de un total de 16 cargos políticos de responsabilidad, 12 son ocupados por hombres; es decir, el 75%.
- **La paridad de sexo en los cargos funcionariales es superior a la de los cargos políticos**. Las secretarías generales emplean a 6 mujeres y 2 hombres, de manera que están claramente feminizadas; en cambio, las direcciones generales son mucho más paritarias, ya que están ocupadas por 19 hombres y 17 mujeres. La agregación de datos concluye que, los cargos de responsabilidad funcionariales cuentan con la presencia de 33 hombres y 27 mujeres, lo que se aproxima a la paridad.
- **La representatividad femenina disminuye en los cargos de responsabilidad**. Las mujeres representan un 73% del personal al servicio de la Administración Autonómica, un 51% de los cargos de responsabilidad funcionariales y un 46% de los cargos de responsabilidad políticos.

La tabla se ubica en la siguiente página.



¹La selección de organismos autónomos se ha realizado en base al organigrama del Gobierno de Cantabria publicado en el portal web oficial.



MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

Cargos Políticos	Consejería	Universidades, medioambiente y política social	Sanidad	Innovación, industria, turismo y comercio	Educación, cultura y deporte	Presidencia y justicia	Obras públicas y vivienda	Medio rural, pesca y alimentación	Economía, hacienda y empleo	Total cargos
	Mujer	Mujer	Mujer	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre	2 mujeres 6 hombres
	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Hombre	Hombre	2 mujeres 6 hombres
	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer	Hombre	Hombre	Mujer	6 mujeres 2 hombres
Cargos Funcionarios	Direcciones Generales	3 Mujeres 3 Hombres	3 Mujeres 1 Hombre	1 Mujer 3 Hombres	4 Mujeres 2 Hombres	2 Mujeres 5 Hombres	2 Mujeres 2 Hombres	1 Mujer 2 Hombres	3 Mujeres 1 Hombre	17 mujeres 19 hombres
		5 Mujeres 4 hombres	5 mujeres 2 hombres	2 mujeres 5 hombres	6 mujeres 3 hombres	4 mujeres 6 hombres	1 mujer 5 hombres	4 mujeres 3 hombres	27 mujeres 33 hombres	

Tabla 2. Representatividad en los cargos de responsabilidad



22

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)
DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

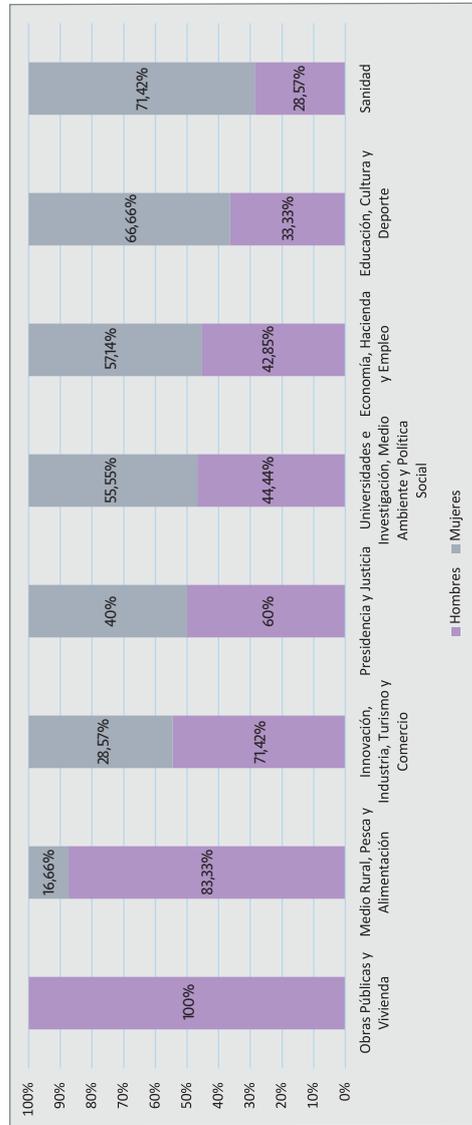


Gráfico 3. Clasificación de consejerías según la representatividad en los cargos de responsabilidad

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

23



CVE-2019-2697

Por último, la información recogida en el Gráfico 3 y la Tabla 3 pone de relieve una distribución sexista de los puestos de trabajo que varía según el ámbito de actividad de la consejería y que podría explicarse por la segregación del trabajo que tradicionalmente han asumido mujeres y hombres. Se aprecia que existen 3 consejerías masculinizadas, 2 consejerías feminizadas y 3 con paridad de sexo en los cargos de responsabilidad.

Consejerías masculinizadas
Obras Públicas y Vivienda
Medio Rural Pesca y Alimentación
Innovación, Industria, Turismo y Comercio
Consejerías paritarias
Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social
Presidencia y Justicia
Economía, Hacienda y Empleo
Consejerías Feminizadas
Sanidad
Educación, Cultura y Deporte

Tabla 3. Distribución en los puestos de trabajo en las consejerías, por sexo

A este efecto se ha considerado el criterio de composición equilibrada previsto en la Disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en función de la cual es equilibrada la composición en la que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

3.2 IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

En este apartado se analizan de las medidas destinadas a integrar la perspectiva de género en la gestión pública.

El análisis realizado en la Tabla 4 se ha llevado a cabo tomando como referencia las entrevistas realizadas a representantes de la administración autonómica. Los datos evidencian que **no existen procedimientos de trabajo compartidos a nivel de consejerías**, y es imprescindible la implementación de dichos procedimientos para que la necesaria coordinación y transversalidad no responda únicamente a la voluntad de las personas sino a unos procesos sistematizados.



24

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

A continuación, se analiza el nivel de implementación de las medidas de igualdad en el ámbito interno de la administración.

MEDIDA	ESTADO	NECESIDADES
Lenguaje inclusivo	Se observan diferencias entre consejerías a pesar que existe conocimiento sobre la idoneidad de usar lenguaje inclusivo y compromiso para avanzar en este aspecto.	Formar al personal y facilitarle herramientas prácticas para el uso de un lenguaje correcto. La Dirección General de Igualdad y Mujer ha elaborado la guía de "sugerencias para evitar el sexismo en el lenguaje administrativo"
Desagregación de datos por sexo	Todas las consejerías desagregan los datos por sexo en mayor o menor medida. Sin embargo, se detectan diferencias en cuanto a la intensidad de implementación. Hay diferencias en la tipología de datos desagregados y el compromiso asumido entre las direcciones generales dentro de una misma consejería.	Formalizar la desagregación de datos por sexo e integrar este hábito en todos los ámbitos de la administración. Se debe desagregar por sexo toda la información referida participación en actos, personas beneficiarias de subvenciones e impacto de políticas públicas permite detectar desigualdades de género.
Publicación de estadísticas e información útil para la ciudadanía	El Instituto Cántabro de Estadística (ICANE) ha publicado un informe completo con múltiples datos sectoriales desagregados por sexo; sin embargo, se debe trabajar para incorporar la desagregación de datos por sexo en todas las estadísticas.	Aumentar la elaboración de estadísticas con la información obtenida y ponerla al servicio de la ciudadanía como herramienta de sensibilización social. La publicación de estadísticas e información útil para la ciudadanía es una tarea complementaria a la desagregación de datos por sexo.

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

25



CVE-2019-2697

MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

MEDIDA	ESTADO	NECESIDADES
Planes de igualdad sectoriales	<p>La valoración que se hace de la promoción y confección de planes de igualdad sectoriales es negativa, puesto que las únicas consejerías que han trabajado en esta línea son Presidencia y Justicia y Sanidad.</p>	<p>Implantar planes de igualdad en los organismos autónomos que sean competencia de las consejerías.</p> <p>La Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, en su Disposición Transitoria Cuarta, apunta que el gobierno autonómico elaborará en el plazo de 1 año a partir de la entrada en vigor de la Ley, una lista de organismos y entidades que deberán dotarse de plan de igualdad.</p>
Agente de igualdad	<p>Las consejerías no disponen de una persona que ejerza formalmente el cargo o las funciones de agente de igualdad.</p>	<p>Designar una persona para que ejerza las funciones de agente de igualdad.</p> <p>La persona designada será la referente en materia de igualdad de la consejería a nivel de sensibilización, información, detección de desigualdades, implementación de la estrategia...</p> <p>Este cargo puede ocuparlo una persona interna a la consejería, mediante una ampliación de sus funciones que figure en la relación de puestos de trabajo, o mediante la contratación de una persona por concurso externo.</p>



26

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)
DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

MEDIDA	ESTADO	NECESIDADES
Protocolo de actuación en caso de acoso laboral	Existen diversos protocolos de actuación en caso de acoso por razón de sexo, pero no se ha creado ningún protocolo de acción común en todas las consejerías.	Negociar un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo común en todas las consejerías en los términos que establece el artículo 70 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombre y mujeres.
Formación específica en género	Desde el CEARC se han diseñado e impartido numerosos cursos destinados a formar al personal de la administración en temas igualdad, pero la proporción de personal formado en igualdad en el conjunto de las consejerías es reducida.	Formar a todo el personal de la administración pública para que pueda ejercer sus responsabilidades en materia de igualdad. La Ley establece la obligación de trabajar con perspectiva de género.
Trabajo cooperativo a través de la Comisión de Igualdad y la Comisión para la Integración de la Perspectiva de Género en los Presupuestos	El informe de evaluación de la Estrategia de Mainstreaming 2007-2015 evalúa negativamente el trabajo cooperativo entre las distintas consejerías. En los últimos años se ha dinamizado nuevamente el papel de la Comisión de Igualdad y se destaca positivamente la predisposición y el compromiso de las personas entrevistadas a trabajar de manera cooperativa y transversal. Sin embargo, la participación de la Comisión para la integración de la perspectiva de género en los presupuestos ha sido casi inexistente desde su creación en 2009	Las comisiones de igualdad y de integración de la perspectiva de género en los presupuestos deben reunirse y funcionar según los términos establecidos en los Decretos 26/2009, de 26 de marzo y 74/2009, de 1 de octubre, respectivamente.

Tabla 4. Medidas de igualdad implementadas a nivel interno

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

27



MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

4. DIAGNÓSTICO SOCIAL

Este capítulo analiza las **políticas públicas de cada consejería** que, en igual modo que las medidas de integración de la perspectiva de género en la gestión pública, no responden al seguimiento de un plan estratégico estructurado, sino a la predisposición positiva de las personas que ocupan los cargos de responsabilidad.

Las medidas analizadas se han extraído del anexo 10 de la Evaluación de la Estrategia de Mainstreaming 2007-2015, las entrevistas mantenidas con miembros la administración autonómica y la información facilitada por las consejerías. Por este motivo, es necesario subrayar que los datos no recogen la totalidad de las medidas implementadas, no tienen en cuenta el presupuesto destinado en cada acción, ni contemplan el impacto producido. En consecuencia, la información debe considerarse como una referencia cualitativa y de carácter orientativo.



Gráfico 4. Políticas públicas de igualdad implementadas en el periodo 2007-2015



28

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)
DIAGNÓSTICO SOCIAL

MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

Las medidas del Gráfico 4 se describen de manera detallada en el Anexo 2. **Políticas públicas de igualdad implementadas**, que también incluye las consideraciones metodológicas que se han seguido para determinar la clasificación expuesta.

Las tablas a continuación detallan la información específica por consejerías, en orden descendente, según el número de medidas implementadas.

Consejería de Universidades e Investigación, Medioambiente y Política Social

43 medidas implementadas de las siguientes tipologías:

- Talleres y formaciones. **10**
- Eventos y jornadas. **9**
- Premios y subvenciones. **5**
- Difusión de material y campañas de sensibilización. **5**
- Perspectiva de género en los planes, programas y disposiciones normativas. **4**
- Protocolos y disposiciones normativas. **4**
- Planes, programas y actuaciones directas. **2**
- Control, evaluación y seguimiento. **1**
- Elaboración de estudios y estadísticas. **1**
- Cláusulas en licitaciones y subvenciones. **1**
- Asistencia técnica. **1**

Consejería de Sanidad

28 medidas implementadas de las siguientes tipologías:

- Planes, programas y actuaciones directas. **11**
- Perspectiva de género en los planes, programas y disposiciones normativas. **4**
- Elaboración de estudios y estadísticas. **4**
- Protocolos y disposiciones normativas. **3**
- Talleres y formaciones. **2**
- Planes de igualdad sectoriales. **2**
- Difusión de material y campañas de sensibilización. **1**
- Premios y subvenciones. **1**

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)

DIAGNÓSTICO SOCIAL

29



MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

Consejería de Educación, Cultura y Deporte

20 medidas implementadas de las siguientes tipologías:

- Perspectiva de género en los planes, programas y disposiciones normativas. **6**
- Planes, programas y actuaciones directas. **5**
- Premios y subvenciones. **4**
- Cláusulas de género en licitaciones y subvenciones. **2**
- Difusión de material y campañas de sensibilización. **1**
- Eventos y jornadas. **1**
- Talleres y formación. **1**

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

16 medidas implementadas de las siguientes tipologías:

- Cláusulas de género en licitaciones y subvenciones. **4**
- Planes, programas y actuaciones directas. **3**
- Elaboración de estudios y estadísticas. **3**
- Control, evaluación y seguimiento. **3**
- Perspectiva de género en los planes, programas y disposiciones normativas. **2**
- Premios y subvenciones. **1**

Consejería de Medio Rural, Pesca y Alimentación

8 medidas implementadas de las siguientes tipologías:

- Cláusulas de género en licitaciones y subvenciones. **3**
- Planes, programas y actuaciones directas. **3**
- Elaboración de estudios y estadísticas. **1**
- Perspectiva de género en los planes, programas y disposiciones normativas. **1**

Consejería de Obras Públicas y Vivienda

3 medidas implementadas de las siguientes tipologías:

- Perspectiva de género en los planes, programas y disposiciones normativas. **2**
- Planes programas y disposiciones normativas. **1**



30

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)
DIAGNÓSTICO SOCIAL

MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

Consejería de Presidencia y Justicia

El Centro de Estudios Regionales de Cantabria (CEARC) ha impulsado **un catálogo de 24 formaciones** relacionadas con la igualdad de género, detalladas en el anexo 3.

Las medidas de igualdad que ha facilitado la consejería corresponden a medidas internas y el anexo 10 de la evaluación no refleja que se hayan implementado más políticas públicas de fomento de la igualdad.

Consejería Innovación, Industria, Turismo y Comercio

1 medida implementada correspondiente a una acción directa destinada a evitar la publicidad sexista en zonas públicas.

El anexo 10 de la Evaluación de la Estrategia de Mainstreaming de Género 2007-2015 indica que no se desarrollaron políticas de fomento de la igualdad y a posteriori, la entrevista con la Secretaria General de la Consejería del día 19/07/2018 solo confirmó la medida indicada.

El estudio de las medidas de igualdad de cada consejería pone en evidencia que **el volumen de trabajo implementado en materia de igualdad de género es muy dispar. Si bien es cierto que existen consejerías que, por su naturaleza, son susceptibles de desarrollar un mayor número de políticas en materia de igualdad, no es menos cierto que se trata de un tema que debe gestionarse de manera transversal.** Es por ello, que los ámbitos de actuación previstos en el capítulo 5 de la Estrategia integran unos ámbitos de actuación transversales y otros ámbitos propios que repercutirán en una mayor equidad de las cargas de trabajo de las consejerías. En este sentido, la Estrategia de Transversalidad de Género 2019-2022 **más allá de formalizar unos objetivos comunes y potencia el papel de la Comisión de Igualdad** como órgano impulsor y coordinador de las políticas de igualdad.



4.1 IGUALDAD DE GÉNERO EN LA SOCIEDAD DE CANTABRIA

Este apartado analiza el estado de la igualdad en las distintas esferas de la sociedad cántabra, tomando como referencia el **informe del ICANE Mujeres y Hombres desde la Perspectiva de Género, 2017**, que analiza y ordena gran cantidad de datos de Cantabria desagregados por sexo.

Las esferas que se analizan son la **laboral**, la **política**, la **doméstica** y la **educativa**, en todas ellas se pone de manifiesto, como se explica más adelante, la existencia de desigualdades de género que se abordarán mediante las actuaciones previstas en esta Estrategia.



Gráfico 5. Esferas del diagnóstico social

- **Esfera laboral.** En el mundo laboral se producen diferencias de género en los tipos de jornada, la temporalidad de los contratos, las retribuciones o las posibilidades de promocionar, que afectan directamente a la autonomía de las mujeres, su plenitud personal y calidad de vida.
- **Esfera política.** Las diferencias económicas y sociológicas entre mujeres y hombres provocan diferentes niveles de interés por la política, y la participación en la vida pública y representatividad política, y esta masculinización provoca que las decisiones políticas sean adoptadas mayoritariamente por hombres.



32

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)
DIAGNÓSTICO SOCIAL

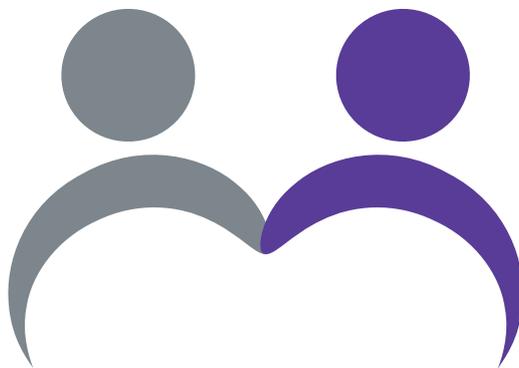
MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

- **Esfera doméstica.** En esta esfera se reflejan las diferencias relativas a los roles que han adoptado tradicionalmente mujeres y hombres. La familia es una fuente de socialización primaria para las y los menores, de manera que la vivencia de la corresponsabilidad, la división del trabajo, los usos del tiempo y las relaciones de poder a nivel doméstico condicionan la permanencia de los estereotipos de género.
- **Esfera educativa.** Los roles de género originan diferencias en la formación elegida y el tiempo que se dedica a la misma y, por lo tanto, es la esfera en la que empieza a gestarse la división sexual del trabajo, por lo que debe constituir un eje básico de actuación para erradicar la desigualdad.

Las tablas que se suceden en las siguientes páginas contienen datos desagregados por sexo que evidencian las diferencias de género en cada una de las esferas mencionadas.

Como **nota metodológica** es importante señalar que:

- Los porcentajes están calculados, por defecto, sobre el total de personas integradas dentro de la variable en cuestión.
- Los casos en los que el porcentaje está calculado sobre el total de mujeres y hombres se indica debidamente.
- Las cifras destacadas en color gris son relativas a las mujeres y las destacadas en morado son relativas a los hombres.



II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)

DIAGNÓSTICO SOCIAL

33



MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

		Mujeres	Hombres
ESFERA LABORAL	Tasa de desempleo (el porcentaje está calculado sobre el total de mujeres y hombres en situación de desempleo)	20.747 (10,29%) (2018)	16.088 (7,89%) (2018)
	Tasa de empleo según grupos de edad	Para el grupo de edad de 20-24 años el porcentaje de mujeres que trabaja es 2 puntos porcentuales superior al de hombres ; en cambio, para el grupo de edad de 25-54 años es 11 puntos inferior . (2016)	
	Número de personas de 25-54 años que dedican 40 o más horas semanales al trabajo remunerado	39.227 (2016)	71.606 (2016)
	División sexual del trabajo	La industria es el sector asociado a una brecha de género más elevada puesto que emplea un 90,32% de hombres y un 9,68% de mujeres . (2016)	
	Personas que trabajan a jornada parcial	63,7%, que representan el 48,06% de las mujeres (2016)	36,3% , que representan el 28,70% de los hombres (2016)
	Población económicamente activa	128.354 (2016)	147.683 (2016)
	Tasa de actividad	49% de las mujeres (2018)	61,6% de los hombres (2018)
	Población económicamente activa, según el estado civil	<p>El número de mujeres activas es superior al de hombres:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Viudas: 2.736 ➤ Divorciadas/ separadas: 12.244 <p>El número de mujeres activas es inferior al de hombres:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Casadas: 66.535 ➤ Solteras: 46.838 <p>(2016)</p>	<p>El número de hombres activos es inferior al de mujeres:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Viudos: 821 ➤ Divorciados/ separados: 8.578 <p>El número de hombres activos es superior al de mujeres:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Casados: 77.571 ➤ Solteros: 60.714 <p>(2016)</p>



34

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)
DIAGNÓSTICO SOCIAL

MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

ESFERA LABORAL	Población económicamente inactiva	90.677 (2016)	125.026 (2016)
	Población inactiva por jubilación y por dedicación a las tareas domésticas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Jubiladas: 29.223 ➤ Se dedican a tareas domésticas: 47.453 (2016)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Jubilados: 54.486 ➤ Se dedican a tareas domésticas: 3.519 (2016)
	Salario medio	15.974€ (2016)	21.421€ (2016)
	Salario medio de las personas con contrato indefinido	18.720€ (2016)	27.006€ (2016)
	Personas que cobran un 0-50% del salario medio interprofesional (SMI)	21.530 (2015) - Suelo fangoso	18.659 (2015)
	Personas que cobran 10 veces el SMI	110 (2015) - Techo de cristal	946 (2015)
	Pensión media	11.279€ (2015)	17.234€ (2015)
	Liderazgo en las asociaciones empresariales	Sobre un total de 121 asociaciones empresariales, 15 están lideradas por mujeres y 106 por hombres (2016)	

Tabla 5. Desigualdades sociales entre mujeres y hombres en la esfera laboral



II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)

DIAGNÓSTICO SOCIAL

35



MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

		Mujeres	Hombres
ESFERA POLÍTICA	Composición del Gobierno de Cantabria	2 consejeras (2018)	7 consejeros (2018)
	Composición del Parlamento de Cantabria	14 parlamentarias (2018)	21 parlamentarios (2018)
	Composición de las alcaldías	12 alcaldesas (2016)	90 alcaldes (2016)
	Composición de los gobiernos locales	<p>En 7 de 102 (6,9%) municipios el número de concejalas es superior al de concejales.</p> <p>El municipio de Ruiloba es el único donde esta diferencia es superior a 1 persona (5 concejalas y 2 concejales)</p>	<p>En 95 de 102 (93,1%) municipios el número de concejales es superior al de concejalas.</p> <p>El municipio de Cillorigo de Liébana es el que presenta una diferencia más acentuada (9 concejales y ninguna concejal)</p>
		En los municipios de ámbito rural es donde existe una mayor brecha de género, puesto que hay un 76,96% de concejales y un 23,04% de concejalas (2016)	
Interés por la política (el porcentaje está calculado sobre el total de mujeres y hombres)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 6.142 (2,44%) mujeres muy interesadas en política ➤ 116.577 (46,32%) mujeres nada interesadas en política <p>(2016)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 12.823 (5,47%) hombres muy interesados en política ➤ 77.373 (33%) hombres nada interesados en política <p>(2016)</p>	

Tabla 6. Desigualdades sociales entre mujeres y hombres en la esfera política



36

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)
DIAGNÓSTICO SOCIAL

MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

		Mujeres	Hombres	
ESFERA DOMÉSTICA	Personas que viven solas	57,6% (2016)	42,4% (2016)	
	Excedencias por cuidado de familiar	96,85% (2015)	3,15% (2015)	
	Reducciones de jornada por cuidado de personas mayores, menores o dependientes	3.445 (94,8%) (2016)	189 (8,2%) (2016)	
	Usos del tiempo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 4,29h diarias al hogar y la familia ➤ 6,31h diarias al trabajo remunerado (2010)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 2,27h diarias al hogar y la familia ➤ 8,07h diarias al trabajo remunerado (2010)	
	Personas que acompañan a los hijos o hijas al colegio habitualmente	70,2% de las mujeres (2015)	36,6% de los hombres (2015)	
	Personas que practican el deporte entre semana	17,75% de las mujeres (2015)	34,86% de los hombres (2015)	
	Viudedad	34.183 (2016)	6.674 (2016)	
	Responsables de la propiedad		90.232 (2015)	148.588 (2015)
			El 73% de las personas que, siendo responsables de la propiedad de un hogar cobran más de 35.000€/año son hombres (2016)	
			El 51,4% de los hombres responsables de la propiedad de un hogar trabajan; el mismo dato es del 33,4% para las mujeres (2015)	

MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

		Mujeres	Hombres
ESFERA EDUCATIVA	Empleo en el sector educativo no universitario	6.322 profesoras (2014)	2.586 profesores (2014)
	Éxito escolar en ESO y bachillerato	El porcentaje de alumnas que promocionan en los cursos de ESO y bachillerato es ligeramente superior al porcentaje de alumnos en todos los cursos (2013-2014) El porcentaje de alumnas repetidoras en los cursos de ESO y Bachillerato es notablemente inferior al porcentaje de alumnos en todos los cursos (2014-2015)	
	Matriculación en los cursos de formación profesional	70,07% (2015-2016)	29,93% (2015-2016)
	Matriculación en el bachillerato artístico	64,26% (2015-2016)	35,74% (2015-2016)
	Matriculación en estudios universitarios	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 1.142 (70,32%) alumnas en los estudios de la rama de la salud ➤ 681 (25,89%) alumnas en los estudios de la rama de la ingeniería y la arquitectura 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 482 (29,68%) alumnos en los estudios de la rama de la salud ➤ 1.949 (74,11%) alumnos en los estudios de la rama de la ingeniería y la arquitectura
	Matriculación en los estudios de régimen especial	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 97,78% de alumnas en los cursos de danza ➤ 36% de alumnas en los cursos de deportes 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 2,22% de alumnos en los cursos de danza ➤ 64% de alumnos en los cursos de deportes
	Matriculación en las escuelas de personas adultas para superar las pruebas libres de educación secundaria	27,27% (2015-2016)	72,73% (2015-2016)
	Matriculación en las escuelas de personas adultas con carácter no formal (alfabetización, desarrollo personal, inserción laboral de inmigrantes...)	79,05% (2015-2016)	20,95% (2015-2016)

Tabla 8. Desigualdades sociales entre mujeres y hombres en la esfera educativa



38

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)
DIAGNÓSTICO SOCIAL

5. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

Los ámbitos de actuación se han definido individualmente para cada una de las consejerías y se estructuran mediante unas **actuaciones generales** que **se concretan en actuaciones específicas**.

Se han creado unas **actuaciones generales transversales que formalizan unos procedimientos de trabajo comunes** e internos dentro de cada consejería y **unas actuaciones generales propias relativas a las políticas que implementará únicamente la consejería en cuestión**.

Si bien **las actuaciones internas representan unas responsabilidades ineludibles para la administración pública, las actuaciones que hacen referencia al desarrollo de políticas para la ciudadanía deben interpretarse como unas guías de acción orientativas y moldeables que deben trabajarse y coordinarse en el seno de la Comisión de Igualdad**. En este sentido, es la Comisión quien debe erigirse como garante del cumplimiento y la coordinación de las actuaciones acordadas, actuar como dinamizadora de las medidas de igualdad y controlar que se respeta la equidistribución de cargas de trabajo que contempla la Estrategia.

A continuación, se indican los ámbitos de actuación de cada consejería.

5.1 CONSEJERÍA DE UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN, MEDIO AMBIENTE Y POLÍTICA SOCIAL

A continuación, se indican los ámbitos de actuación de la Consejería de Universidades e Investigación, Medioambiente y Política Social. Dentro de los ámbitos de actuación propios se diferencian los que son competencia de la Dirección General de Igualdad y Mujer (APIM).

Ámbitos de actuación propios (AP)
1. Formación universitaria en igualdad
2. Políticas sociales en clave de igualdad
3. Medioambiente y urbanismo en clave de género



MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

Ámbitos de actuación propios de la Dirección General de Igualdad y Mujer (APIM)
1. Promoción social de la igualdad
2. Apoyo técnico en transversalidad de género
Ámbitos de actuación transversales (AT)
1. Gestión pública con perspectiva de género
2. Prevención y detección de las violencias de género

La Tabla 9 indica los ámbitos de actuación mencionados, en morado se concretan los propios de la Consejería, en gris los que son propios de la Dirección General de Igualdad y Mujer, y en verde los transversales.

Tabla 9. Descripción de los ámbitos de actuación de la Consejería de Universidades e Investigación, Medioambiente y Política Social

AP 1. Formación universitaria en igualdad
El objetivo del ámbito de actuación es trabajar para el cumplimiento de la Sección 3ª del Capítulo I, Título III de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad entre hombres y mujeres. Las actuaciones específicas van orientadas a fomentar los estudios de formación en igualdad y evitar los estereotipos de género en la elección de los estudios universitarios.
AP 1.1. Formación superior libre de estereotipos de género
Esta actuación tiene como objetivo promover una mayor participación de las mujeres en la formación con menor presencia femenina (ingenierías, por ejemplo) y aumentar la masculina en la formación con menor participación de los hombres (educación o psicología, por ejemplo). Para ello se pueden llevar a cabo acciones como las siguientes:
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Campañas de sensibilización sobre una elección formativa libre de estereotipos de género (material de sensibilización destinado a alumnado, profesorado y familias; charlas a las alumnas y alumnos de 6º de primaria y 2º de bachillerato; charlas al equipo docente de los centros educativos...). ➤ Formación en género dirigida a tutoras, tutores y profesorado que trabaje en la orientación educativa o vocacional. Esta formación debería dotar de herramientas a los y las profesionales para que pudieran aconsejar una elección formativa libre de estereotipos de género.



40

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)
ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

AP 1.2. Máster en Igualdad de Género y Políticas Públicas

La actuación consiste en **facilitar el acceso a esta formación universitaria de tercer ciclo, y darle relevancia**. Para ello se llevarían a cabo las siguientes acciones:

- **Bonificación total o parcial del importe del máster** para grupos de personas que deban tener una formación específica habida cuenta del puesto que desempeñan, por ejemplo, las personas que integran la Comisión de Igualdad.
- **Requerimiento de estudios de tercer ciclo universitario en materia de igualdad y género para optar a determinadas las plazas de la administración autonómica y puntuación específica para la promoción** en dicha administración.

AP 1.3 Perspectiva de género en la innovación, emprendimiento, internacionalización, proyectos europeos, participación accionarial, financiación de proyectos y concesión de ayudas en concurrencia competitiva

Se incorporará la perspectiva de género en las bases reguladoras de los programas de ayuda de los ámbitos de actuación del SODERCAN, señalados en el enunciado, estableciendo algunos de los siguientes requisitos:

- **Prohibiciones para concurrir:** cuando, por ejemplo, las concurrentes tengan fines u objetivos, sistema de acceso al empleo o promoción profesional, organización, estatutos..., contrarios al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, o estén sancionadas administrativa o penalmente por incurrir en discriminación de sexo.
- **Requisitos de acceso:** las concurrentes deberán demostrar experiencia y trayectoria en el desarrollo de actuaciones dirigidas a la igualdad efectiva de mujeres y hombres, a través de los distintos medios que se planteen.
- **Criterios de valoración:** la perspectiva de género tendrá una ponderación mínima sobre el total del baremo, y contendrá criterios de valoración sociales, como contar con planes de igualdad de género, el fomento de la contratación femenina, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, etc.
- **Obligaciones:** atendiendo al principio de transversalidad, en las bases reguladoras o en la convocatoria correspondiente, se podrán incorporar obligaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres, como cumplir los principios y obligaciones establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 30 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y el lenguaje inclusivo.
- **Composición de los órganos:** en los órganos instructores y/o comisiones de evaluación de garantizará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en competencia y preparación adecuadas.

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

41



Dirección General responsable	SODERCAN
Anualidad de implantación	2019-2020
AP 2. Políticas sociales en clave de igualdad	
Tiene como objetivo asegurar la integración de la perspectiva de género en el perfil profesional y las actividades del personal de las entidades del tercer sector social.	
AP 2.1. Bancos de tiempo	
Esta actuación consiste en consolidar los bancos de tiempo como herramienta de conciliación de la vida laboral, personal y familiar , tal y como indica el artículo 93 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Para ello, se prestará apoyo técnico y económico a las entidades que presentan proyectos de creación de bancos de tiempo y a los bancos de tiempo que ya están en funcionamiento . De forma más concreta, y a título de ejemplo, algunas de las acciones a desarrollar serían las siguientes: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Bancos de tiempo en proceso de creación: prestación de apoyo técnico para su desarrollo y consolidación y, dotación económica destinada, por ejemplo, al alquiler del local para llevar a cabo la actividad. ➤ Bancos de tiempo en funcionamiento: dotación económica destinada al alquiler del local para llevar a cabo la actividad y difusión de las actividades que se ofrecen. 	
Organismo responsable	Instituto Cántabro de Servicios Sociales (ICASS)
AP 2.2. Perspectiva de género en las entidades del tercer sector	
La actuación se concreta en la realización de formación y campañas de información y sensibilización, dirigida a las entidades del tercer sector social para que puedan conceptualizar y desarrollar proyectos con perspectiva de género .	
Además, se prestará apoyo técnico para ayudar a integrar la perspectiva de género en los proyectos presentados por las entidades.	
Organismo responsable	Dirección General de Igualdad y Mujer
AP 3. Medioambiente y urbanismo en clave de género	
El objetivo de este ámbito de actuación es garantizar que no se producen desequilibrios de género en el acceso a los recursos en el medio natural y urbano , en la línea con lo que establece el Capítulo VI del Título III de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.	



MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

AP 3.1. Fomento de la propiedad de las mujeres

La actuación tiene como objetivo alcanzar la **igualdad entre mujeres y hombres en cuanto a la titularidad de la propiedad**.

Para ello, se ofrecerán bonificaciones cuando la inscripción al **registro de la propiedad** a cargo de un núcleo familiar incluya la **cotitularidad**.

AP 3.2. Conocimiento del género en el entorno natural

Esta acción favorece el desarrollo de lo que establece el artículo 124 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, de manera que propone la elaboración de **un estudio** que proporcione conocimiento **sobre la realidad de mujeres y hombres en relación a la gestión y acceso a los recursos naturales**. Este estudio debería incorporar los siguientes elementos:

- Participación de mujeres y hombres en la **gestión de recursos naturales**.
- Participación de mujeres y hombres en el **diseño de políticas medioambientales**.
- **Niveles de empleo y autoempleo** de mujeres y hombres relacionados con el medioambiente.
- **Impacto de género de las políticas de medioambiente y condiciones medioambientales**; por ejemplo, análisis de contaminación en espacios usados más habitualmente por mujeres y hombres o impacto en la salud del deterioro del medio ambiente en mujeres y hombres.

AP 3.3. Perspectiva de género en la protección urbanística

Esta acción supone aplicar la perspectiva de género en el diseño urbano y velar porqué **todas las zonas sean accesibles y generen la máxima percepción de seguridad**, ya que ello contribuye a disminuir la violencia de género. En este sentido deben tenerse en cuenta, por ejemplo, los siguientes aspectos:

- Analizar el número de **calles muertas** y planificar obras de mejora.
- Asegurar que todos **los pasos de peatones disponen de rampa** para facilitar el paso de personas dependientes, carritos para niños y niñas, carritos de la compra...
- Identificar la existencia de **zonas públicas en las que las personas tengan un campo de visión reducido** y planificar y ejecutar mejoras.



APIM 1. Promoción social de la igualdad
El objetivo de este ámbito de actuación es dotar de recursos a los ayuntamientos y entidades que trabajen en materia de igualdad de género.
APIM 1.1. Subvenciones a entidades del tercer sector
Esta actuación específica consiste en proporcionar recursos económicos a las entidades que: <ul style="list-style-type: none">➤ Trabajan con proyectos específicos para mujeres.➤ Incorporan la perspectiva de género en sus proyectos.➤ Impulsan proyectos orientados a informar, detectar o prevenir la violencia de género.
APIM 1.2. Subvenciones a ayuntamientos
La actuación implica proporcionar recursos a ayuntamientos que inviertan en centros de atención a las mujeres. Estos centros deben ofrecer, como mínimo, programas de incorporación de las mujeres al mercado laboral, fomento de la corresponsabilidad y lucha contra la violencia de género.
APIM 1.3. Programas de coeducación
Esta actuación consiste en apoyar la organización anual de cursos y jornadas de formación en igualdad y prevención de la violencia de género en centros educativos de primaria y secundaria.
APIM 1.4. Corresponsabilidad y usos del tiempo
Esta actuación está destinada a promover la corresponsabilidad en el uso del tiempo por parte de mujeres y hombres. Para ello se pueden llevar a cabo las siguientes acciones: <ul style="list-style-type: none">➤ Campañas de sensibilización e información (material, charlas...) en los centros de atención a las mujeres, las entidades del tercer sector y los centros educativos.➤ Ciclo anual de jornadas en las ciudades más importantes de Cantabria.
APIM 1.5. Eventos de fomento de la igualdad
Esta actuación implica seguir organizando ponencias, formaciones, jornadas y exposiciones de promoción de la igualdad y prevención y detección de la violencia de género.
Asimismo, supone seguir prestando especial atención a la organización de actos y la dinamización de actividades entrono a fechas de especial relevancia como el 8 de marzo y el 25 de noviembre.



MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

APIM 2. Apoyo técnico en transversalidad de género

Este ámbito de actuación está destinado a facilitar la implementación de la **Estrategia de Transversalidad de Género de Cantabria 2019-2022 mediante la prestación de apoyo técnico para dicha implementación.**

APIM 2.1. Asesoramiento técnico a las consejerías

Esta actuación específica consiste en **proporcionar el apoyo técnico necesario a las consejerías para desarrollar la Estrategia de transversalidad de género.** Para ello, se organizará **formación** a las personas integrantes de la Comisión de Igualdad, se llevará a cabo el **seguimiento del desarrollo de la Estrategia** y **se atenderán las cuestiones y dudas** que surjan durante el periodo de implementación de la dicha Estrategia.

APIM 2.2. Herramientas para el uso de un lenguaje no sexista

Esta actuación significa **promover el uso la Guía** de "Sugerencias para evitar el sexismo en el lenguaje administrativo", prestar apoyo para su utilización efectiva, **y dotar de herramientas informáticas al personal de la administración** para evitar el uso de un lenguaje sexista.

Para ello se organizará formación específica sobre como optimizar el uso de la Guía y se solicitará apoyo informático para asegurar que todos los ordenadores incorporan la herramienta informática "Themis".



II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

45



MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

AT 1. Gestión pública con perspectiva de género

Este ámbito de actuación, tiene el objetivo de **incluir la perspectiva de género en todos los ejes del trabajo desarrollado por el personal de la administración pública.**

AT 1.1. Lenguaje inclusivo

Esta actuación está orientada a promover la utilización de herramientas para un **uso inclusivo del lenguaje** y asegurar un cambio en los hábitos de redacción de documentos. Esto supone **redactar los documentos con visión de género**, lo que implica no utilizar el masculino como genérico y adoptar otro estilo de redacción más inclusivo que visibilice tanto las mujeres como los hombres. En este sentido es imprescindible promover el uso de las herramientas existentes, entre ellas la guía de "Sugerencias para evitar el sexismo en el lenguaje administrativo" y el programa informático "Themis".

AT 1.2. Recogida y análisis de datos desagregados por sexo

Esta actuación está orientada a asegurar la recogida de datos desagregados por sexo que permita identificar las eventuales diferencias que las mismas políticas puedan tener sobre mujeres y hombres. Esto supone la **adaptación de las plantillas, aplicativos y herramientas de recogida de información para incorporar la variable sexo a todas ellas.**

Siempre se desagregará entre mujeres y hombres la información relativa a personas (participación de personas en actuaciones, beneficios de las actuaciones sobre las personas, impacto de las actuaciones sobre las personas...).

AT 1.3. Informes de impacto de género

La actuación está orientada a asegurar que se elaboran estos informes. En este sentido hay que considerar que el artículo 22 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, establece que **las leyes, reglamentos, planes estratégicos y subvenciones deben contener un informe de impacto de género.**



46

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

AT 1.4. Presupuestos con perspectiva de género

Esta actuación tiene como objetivo **garantizar el cumplimiento del Decreto 74/2009, de 1 de octubre, que 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**. Dicho decreto establece que la Comisión "impulsará y fomentará la preparación de anteproyectos de presupuestos con perspectiva de género en las diversas Consejerías, empresas y organismos del Gobierno de Cantabria. Asimismo, deberá tenerse en cuenta la perspectiva de género en la elaboración de todos los proyectos de Ley y resto de normas que apruebe el Consejo de Gobierno".

AT 2. Prevención y detección de las violencias de género

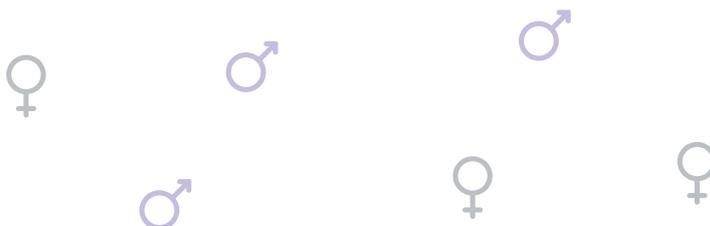
El objetivo de este ámbito de actuación es **combatir la violencia de género**, lo que supone que cada Consejería debe adoptar actuaciones para prevenir y detectar la violencia de género utilizando los recursos que son propios de su ámbito.

AT 2.1. Prevención de la violencia de género

Esta actuación implica el desarrollo de **políticas de prevención de la violencia de género y el acoso por razón de sexo**. Por ejemplo, organización de jornadas de formación y sensibilización sobre violencia de género dirigidas a la ciudadanía.

AT 2.2. Apoyo a las víctimas de violencia de género

Las actuaciones de apoyo van orientadas a **facilitar el acceso a las subvenciones y ayudas de la consejería a las personas víctimas de violencia de género**. Por ejemplo, financiar total o parcialmente el pago de la matrícula en concepto de formación reglada o de obtención del carnet de conducir o de carnets profesionales a víctimas de violencia de género.



II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

47



5.2 CONSEJERÍA DE SANIDAD

A continuación, se indican los ámbitos de actuación de la Consejería de Sanidad.

Ámbitos de actuación propios (AP)
1. Igualdad en la salud
Ámbitos de actuación transversales (AT)
1. Gestión pública con perspectiva de género
2. Prevención y detección de las violencias de género

La Tabla 10 describe los ámbitos de actuación mencionados, en morado se concretan los propios y en gris los transversales.

Tabla 10. Descripción de los ámbitos de actuación de la Consejería de Universidades e Investigación, Medioambiente y Política Social

AP 1. Igualdad en la salud
Este ámbito de actuación tiene como objetivo avanzar en el cumplimiento del Capítulo III del Título III de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, que supone integrar la perspectiva de género transversalmente en el ámbito sanitario.



48

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)
ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

AP 1.1. Planes de salud con perspectiva de género

Esta actuación implica que todos **los planes de salud e instrumentos de planificación estratégica de las políticas sanitarias integrarán la perspectiva de género en sus objetivos y actuaciones**, en sintonía con lo que establecen los artículos 97 y 98 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Para ello, tanto la planificación estratégica como la operativa en materia de salud debería considerar:

- **Atención a la prevención y tratamiento de la salud femenina** continuar con iniciativas, y poniendo otras en marcha, de prevención y tratamiento de la salud femenina, que cubran las necesidades específicas de las mujeres vinculadas a su ciclo vital, contando, en caso necesario, con personal especializado en consultas específicas, como por ejemplo las consultas de lactancia en los hospitales de Laredo y Marqués de Valdecilla, o las consultas psicológicas para la atención a las mujeres que sufren violencia de género. Por otro lado, se seguirá desarrollando la atención fisioterapéutica específica para patologías singulares de las mujeres y se promoverá la atención en atención primaria por profesionales matronas en las zonas con mayor ratio de población femenina.
- **Atención específica a las mujeres pertenecientes a colectivos vulnerables**, como las víctimas de violencia de género o aquéllos otros que se determinen en los planes de salud elaborados desde la Consejería de Sanidad, de forma que puedan recibir una atención sanitaria que tenga en cuenta estas circunstancias.
- Promoción de la **investigación médica en la salud de las mujeres** no solo de aspectos biomédicos (endometriosis, fibromialgia, osteoporosis, cáncer de mama...), sino también desde distintas disciplinas para integrar la investigación de desigualdades en salud, relacionadas con aspectos tales como la morbilidad diferencial, el sesgo de género en la participación en ensayos clínicos, la demora sanitaria o la prescripción y consumo de fármacos, entre otros.
- Incorporación de **indicadores de género en el seguimiento y evaluación de la planificación en materia de salud** para conocer el impacto de las políticas sanitarias en mujeres y hombres, y, eventualmente, analizar las diferencias entre unas y otros. En esta línea, deberán evaluarse con perspectiva de género en los planes vigentes (actualmente Plan de Salud de Cantabria 2014-2019 y Plan de Atención a la Cronicidad de Cantabria 2015-2019).



MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

Organismo responsable	Servicio Cántabro de Salud, Dirección General de Ordenación y Atención Sanitaria, IDIVAL, centros directivos encargados de la evaluación general de cada plan
Anualidad de implantación	2019-2022
AP 1.2. Formación de género para el personal sanitario	
<p>Esta actuación se contempla en el artículo 100 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y tiene especial relación con la actuación anterior. La implementación de acciones y planes de salud con perspectiva de género, requiere que el personal del sistema sanitario esté sensibilizado y formado en la materia.</p> <p>Así, esta actuación consiste en el diseño e impartición de acciones formativas en materia de igualdad y perspectiva de género para todo el personal de ámbito sanitario, y no sólo profesionajes sanitarios, con independencia del nivel, posición o especialización que ocupe en la organización (cargos de dirección, gestión y profesionales en general).</p> <p>La formación debe tener 2 líneas de intervención: la formación en determinantes de género que inciden sobre la salud, por un lado y, por otro, la formación en materia de igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres que se emplean en el sistema sanitario.</p> <p>Adicionalmente, se integrará el principio de la igualdad de género en el temario del Máster de Dirección y Gestión de Servicios Sanitarios que imparte la Universidad de Cantabria en colaboración con la Consejería de Sanidad.</p> <p>Igualmente se incluirán acciones formativas sobre esta materia en los Planes de formación que ponga en marcha la Administración Sanitaria de Cantabria, para el personal del sector sanitario. Y del mismo modo la Comisión de formación continuada de las profesiones sanitarias incorporará la perspectiva de género en sus cometidos.</p>	
Organismo responsable	Secretaría General, Servicio Cántabro de Salud y Direcciones Generales de la Consejería



50

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)
ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

AP 1.3. Representatividad femenina en los cargos de responsabilidad

La actuación se apoya en el artículo 103 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y está diseñada para conseguir una **presencia equilibrada de profesionales en los cargos de responsabilidad, gestión y dirección de los organismos sanitarios**.

Asimismo, esta actuación deberá promover la **representatividad de mujeres y hombres en las actividades docentes, de investigación y asistenciales** del sistema sanitario.

Esta actuación **se ejecutará en el marco de los planes de igualdad** que se promoverán en el seno de los diferentes organismos de la Consejería.

AP 1.4. Estadísticas sanitarias en clave de género

- El artículo 104 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, prevé **poner a disposición de la ciudadanía toda la información sanitaria desagregada por sexo. Por ello, toda la información que se recoja deberá integrar sistemáticamente la variable "sexo"** y en su análisis atender a valoraciones de género. Se propone que esta actuación cuente, cuando sea preciso, no sólo con los sistemas específicos de información sanitaria, sino también con el **apoyo técnico del ICANE**, ya que deberá publicarse información útil desagregada por sexo en los términos establecidos por los artículos 104.3, 104.4 y 104.5 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo. Cabe mencionar, entre otros, los siguientes registros y sistemas para recoger información desagregada: el REGISTRO DE ESPECIALISTAS EN FORMACIÓN; el SISTEMA DE INFORMACIÓN DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA (SIAE); el REGISTRO DE VOLUNTADES PREVIAS, y el REGISTRO DE PROFESIONALES SANITARIOS DE CANTABRIA.
- **En la misma línea, habrá que desagregar por sexo la información relativa a la opinión sobre los servicios sanitarios, las afectaciones patológicas o la atención sanitaria pública y privada. Esta actuación tiene especial relación con la AP.1**, ya que la información relativa a los indicadores de género para la evaluación de planes y programas sanitarios, deberá extraerse de la información generada mediante esta actuación.

Organismo responsable	Centros Directivos de la Consejería y Servicio Cántabro de Salud
------------------------------	--



MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

AP 1.5. Corresponsabilidad en la salud de la infancia

Esta actuación va en sintonía de lo que establece el artículo 112 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y supone **fomentar el ejercicio de la maternidad y la paternidad de manera corresponsable**, puesto que los roles sociales tradicionales otorgan a la mujer un papel central en el cuidado de hijas e hijos. Para ello, **la formación de género contemplada en la AP.2 deberá contemplar el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el cuidado de las hijas e hijos**. Este módulo de formación de género estaría dirigido no solo a las personas que trabajan en pediatría, sino a todo el personal sanitario que atiende a la mujer y a su pareja durante todo el proceso de embarazo, gestación y parto. A este efecto, el Servicio Cántabro de Salud dispone del "Programa de preparación para la maternidad y paternidad".

Por otra parte, todo el **material de sensibilización sobre salud** deberá diseñarse con perspectiva de género, de forma que **visibilice la presencia tanto de la madre como del padre en las visitas médicas**.

Organismo responsable	Dirección General de Salud Pública y Servicio Cántabro de Salud
------------------------------	---

AP 1.6. Dotación de una unidad estructural dedicada a impulsar acciones contra las desigualdades de género que afectan a la salud

Sin perjuicio de los cometidos y funciones en materia de igualdad atribuidos a otras unidades, esta unidad (actualmente Sección de Programas de Salud de la Mujer de la Dirección General de Salud Pública) impulsará actuaciones tales como: actuaciones de sensibilización a profesionales sanitarios del género como determinante de salud, mejora de la atención sanitaria en la violencia hacia las mujeres, mejora de la atención relativa a la maternidad, promoción de la lactancia materna en las maternidades hospitalarias y mejora en la detección y atención al cáncer de mama y cérvix.

Organismo responsable	Dirección General de Salud Pública
------------------------------	------------------------------------



52

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

AP 1.7. Plan de atención a la cronicidad con perspectiva de género

Previo análisis de la situación, se identificarán las diferencias y porcentaje de patologías entre hombres y mujeres, analizando la morbimortalidad diferenciada por sexo y los indicadores que detecten desigualdades de género. Las líneas estratégicas y sus objetivos serán:

- **Equidad en la salud:** los objetivos de esta línea estratégica son disminuir las desigualdades en la salud desde un enfoque de determinantes sociales de los problemas de salud crónicos, mejorar el acceso a los sistemas sanitarios y sociales y optimizar los procesos de atención a fin que se consigan resultados equitativos y eliminar cualquier tipo de discriminación o trato desigual a personas por el hecho de presentar cualquier enfermedad o problema de salud.
- **Reorientación de la atención sanitaria:** los objetivos de esta línea estratégica son los de identificar el nivel de necesidad de cada paciente, facilitar la provisión de intervenciones específicas adecuadas a las mismas y garantizar la continuidad de los cuidados en la atención sanitaria, evitando la duplicidad de intervenciones y facilitando la transición entre niveles asistenciales.

Organismo responsable	Dirección General de Ordenación y Atención Sanitaria, Servicio Cántabro de Salud
------------------------------	--

AP 1.8. Empleo del sector sanitario público

Esta actuación implica que el sistema sanitario cántabro integre la perspectiva de género en todas las vertientes relacionadas con el empleo. Para ello, se llevarán a cabo las siguientes acciones:

- Implantación de **planes de igualdad** en todas las entidades sanitarias como medida de anticipación a la futura lista de entidades derivada de la disposición transitoria cuarta de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Estos organismos son el Servicio Cántabro de Salud, el IDIVAL, la Fundación Marqués de Valdecilla (FMV) y el Hospital Virtual de Valdecilla S.L. (HVV S.L.)
- Consideración la igualdad en los **procesos de selección y provisión** del personal estatutario de las Instituciones Sanitarias de Cantabria: en los temarios de la fase de oposición, en la composición de tribunales, a víctimas de violencia de género y en la situación de embarazo y parto en los procesos selectivos. Asimismo, se podrán llevar a cabo acciones positivas en las profesionales y categorías en las que las mujeres estén subrepresentadas (artículo 73 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres).



- Lucha contra las brechas retributivas de género por causa de maternidad, tal y como indica el artículo 68 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Entre otras medidas, se contempla mantener el complemento retributivo de atención continuada por guardias médicas que se han dejado de realizar por motivos de lactancia o embarazo.

Organismo responsable	Secretaría General, Dirección General de Ordenación y Atención Sanitaria, Servicio Cantabro de Salud, IDIVAL, FMV y HVV S.L.
------------------------------	--

AP 1.9. Cooperación sanitaria internacional al desarrollo

Esta actuación está contemplada en el artículo 139 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y supone **apoyar y cooperar con proyectos internacionales** incorporando la igualdad entre sus objetivos, a cuyo efecto se fomentará el liderazgo de mujeres profesionales en organizaciones sanitarias **en los ámbitos territoriales de intervención en cooperación sanitaria internacional**.

Organismo responsable	Secretaría General y HVV S.L.
------------------------------	-------------------------------

AT 1. Gestión pública con perspectiva de género

Este ámbito de actuación, tiene el objetivo de **incluir la perspectiva de género en todos los ejes del trabajo desarrollado por el personal de la administración pública**.

AT 1.1. Lenguaje inclusivo

Esta actuación está orientada a promover la utilización de herramientas para un **uso inclusivo del lenguaje** y asegurar un cambio en los hábitos de redacción de documentos. Esto supone **redactar los documentos con visión de género**, lo que implica no utilizar el masculino como genérico y adoptar otro estilo de redacción más inclusivo que visibilice tanto las mujeres como los hombres. En este sentido es imprescindible promover el uso de las herramientas existentes, entre ellas la guía de "Sugerencias para evitar el sexismo en el lenguaje administrativo" y el programa informático "Themis".



54

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)
ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

AT 1.2. Recogida y análisis de datos desagregados por sexo

Esta actuación tiene el objetivo de identificar las eventuales diferencias que puedan tener las mismas políticas sobre mujeres y hombres, y actuar en consecuencia. Esto supone la **adaptación de las plantillas, aplicativos y herramientas de recogida de información para incorporar la variable sexo a todas ellas.**

Siempre se desagregará entre mujeres y hombres la información relativa a personas (participación de personas en actuaciones, beneficios de las actuaciones sobre las personas, impacto de las actuaciones sobre las personas...).

AT 1.3. Informes de impacto de género

La actuación está orientada a asegurar que se elaboran estos informes. En este sentido hay que considerar que el artículo 22 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, establece que **las leyes, reglamentos, planes estratégicos y subvenciones deben contener un informe de impacto de género.**

AT 1.4. Presupuestos con perspectiva de género

Esta actuación tiene como objetivo **garantizar el cumplimiento del Decreto 74/2009, de 1 de octubre, que 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.** Dicho decreto establece que la Comisión "impulsará y fomentará la preparación de anteproyectos de presupuestos con perspectivas de género en las diversas Consejerías, empresas y organismos del Gobierno de Cantabria. Asimismo, deberá tenerse en cuenta la perspectiva de género en la elaboración de todos los proyectos de Ley y resto de normas que apruebe el Consejo de Gobierno".

AT 2. Prevención y detección de las violencias de género

El objetivo de este ámbito de actuación es **combatir la violencia de género**, lo que supone que cada Consejería debe adoptar actuaciones para prevenir y detectar la violencia de género utilizando los recursos que son propios de su ámbito.

Esta consejería debe desempeñar un papel central en la lucha contra la violencia de género.

AT 2.1. Prevención de la violencia de género

Esta actuación implica que **el personal sanitario adoptará el hábito de formular preguntas específicas destinadas a detectar situaciones de violencia de género o riesgo de violencia de género cuando atiendan a una mujer**; esta información se recogerá en el historial clínico informatizado.



MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

Se seguirá fomentando, como actuación preventiva, la formación de profesionales para detectar la violencia de género.

Para ello, **el personal sanitario que trabaje en la atención primaria, los servicios de urgencias hospitalarios y atención primaria 061, los servicios de ginecología, obstetricia y pediatría, las unidades de salud mental y el trabajo social hospitalario se priorizará a la hora de recibir formación para desarrollar esta actuación.**

AT 2.2. Apoyo a las víctimas de violencia de género

La Consejería de Sanidad debe desempeñar un papel central para el desarrollo de esta actuación y para ello el Servicio Cántabro de Salud dispondrá de apoyo psicológico especializado, que preste atención continuada a mujeres víctimas de violencia de género, de forma ambulatoria o en unidades de salud mental.

Por otra parte, en desarrollo del Plan de Salud Mental de Cantabria, se incorporarán profesionales específicos para atender a la violencia de género de manera uniforme en la **Unidades de Salud Mental.**



56

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

5.3 CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

A continuación, se indican los ámbitos de actuación de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte.

Ámbitos de actuación propios (AP)
1. Deporte femenino
2. Educación y cultura con perspectiva de género
3. Juventud y cooperación al desarrollo en igualdad
Ámbitos de actuación transversales (AT)
1. Gestión pública con perspectiva de género
2. Prevención y detección de las violencias de género

La Tabla 11 describe los ámbitos de actuación mencionados, en morado se concretan los propios y en gris los transversales.

Tabla 11. Descripción de los ámbitos de actuación de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte



II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

57



AP 1. Deporte femenino

Este ámbito de actuación tiene como objetivo **visibilizar el deporte femenino** y poner en valor los beneficios de practicar deporte entre las mujeres.

AP 1.1. Visibilidad de las mujeres deportistas

La actuación va orientada a organizar **jornadas de deporte para niñas y niños en edad escolar**. Cada edición se centrará en un deporte distinto y se otorgarán premios **que lleven el nombre de una mujer referente en dicho deporte**, de la que se hará difusión de su trayectoria y méritos deportivos.

AP 1.2. Práctica deportiva femenina continuada

La actuación tiene como objetivo favorecer la continuidad de la práctica deportiva **entre las mujeres, reduciendo la tasa de abandono de esta práctica por las dificultades de compaginarla con los estudios, y especialmente con las tareas reproductivas y domésticas**. Esta actuación se puede concretar de distintas maneras:

- Las niñas y niños que practican **deporte federado recibirían una puntuación extra** en la nota de la asignatura de Educación Física.
- Se elaborará una **relación de deportes masculinizados y feminizados** en base a los datos de las fichas de recogida de datos que el Servicio de Deportes exige a todas las federaciones cántabras.
- Anualmente, **una mujer deportista reconocida explicará su experiencia como mujer deportista en alguna de las jornadas deportivas organizadas por la Consejería**. En concreto, los condicionantes y obstáculos que haya podido encontrar por ser mujer y los beneficios que le ha aportado la práctica del deporte.

AP 1.3. Apoyo al deporte femenino federado

Esta actuación supone la prestación de **apoyo económico y técnico para la creación de equipos femeninos federados** en el marco de la partida presupuestaria de 2019 denominada "Deporte en femenino".

Las formas de apoyo económico y técnico pueden ser muy diversas, entre ellas, por ejemplo, llevar a cabo campañas publicitarias sobre la idoneidad de la práctica deportiva en deportes con poca representación femenina, facilitar la inscripción en las ligas, u ofrecer recursos humanos para coordinar las distintas categorías.



58

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)
ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

AP 2. Educación y cultura con perspectiva de género

Este ámbito de actuación tiene como objetivo **dar visibilidad y relevancia al rol desempeñado por las mujeres en la historia, concienciar de la aportación de las mujeres en la producción cultural y hacer pedagogía sobre la necesidad de educar en igualdad y para la igualdad.**

AP 2.1. Aportaciones de las mujeres

Esta actuación supone **considerar y analizar la aportación de todas las personas que han tenido un papel destacado en distintas facetas de la sociedad: política, cultura, arte, deporte, ciencia....** Para ello se prestará especial atención a **las aportaciones que han realizado las mujeres** dado que éstas, muy a menudo, se han olvidado. De este modo, centrar la atención en las mujeres con papeles destacados en la política, el arte, la cultura, el deporte o la ciencia supone ampliar el conocimiento que los alumnos y alumnas tendrán de los ámbitos indicados.

La actuación se concreta en un **concurso educativo en el que participaría el alumnado de 4º de ESO de todos los centros de Cantabria.** Estos alumnos y alumnas elaborarían, en la asignatura de historia, un trabajo de investigación sobre una mujer que haya realizado alguna aportación relevante en algún ámbito. Cada centro seleccionará 3 trabajos, que se enviarán a un tribunal de personas expertas coordinado por la Consejería. Las alumnas y alumnos ganadores del Concurso serán beneficiarios de becas a nivel educativo, cultural y deportivo.

AP 2.2. "Hecho por mujeres en Cantabria"

Esta actuación implica la generación de una **línea de apoyo técnico y económico a la producción cultural realizada por mujeres en Cantabria bajo la marca "Hecho por mujeres en Cantabria".** Las producciones culturales pueden ser de tipo muy diverso: audiovisual, danza, pintura, música, literatura, artesanía...

AP 3. Juventud y cooperación al desarrollo en igualdad

El ámbito de actuación tiene como **objetivo incorporar la perspectiva de género en los proyectos de juventud y cooperación al desarrollo.** Este ámbito de actuación se enmarca en el desarrollo del **objetivo 5 de la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, aprobado por la ONU en 2015** ("lograr la igualdad entre los géneros y empoderar todas las mujeres y las niñas"). En esta línea, deben tenerse en cuenta las **Estrategias de Desarrollo Humano Sostenible (EDHS)** y de **Educación para el Desarrollo y la Transformación Social (EDD)** aprobadas por el Consejo Cántabro de Cooperación Internacional en abril de 2018, las cuales tienen como objetivos el enfoque a los derechos, la equidad de género, el empoderamiento de las mujeres, la promoción de la diversidad y la sostenibilidad ambiental.

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

59



AP 3.1. Proyectos de juventud en clave de género

Esta actuación supone **poner en valor variables de género y lucha contra la violencia de género en las subvenciones que se otorgan a proyectos de juventud**. Por ello recibirían un plus de puntuación proyectos como, por ejemplo, los siguientes:

- Dirigidos a **chicas en situación de vulnerabilidad**, por ejemplo, con dificultades económicas, pertenecientes a grupos étnicos discriminados o víctimas de bullying.
- Orientados a **promover una representación equitativa de mujeres y hombres**, por ejemplo, proyectos que prevean cuotas de participación del sexo menos representado.
- Generadores de **impacto de género** como, por ejemplo, proyectos de corresponsabilidad y usos del tiempo.

Los proyectos deberán estar redactados en lenguaje inclusivo y prever la segregación por sexo de las actividades propuestas.

AP 3.2. Cooperación con ONG's para fomentar la igualdad

Esta actuación se concreta en una **colaboración preferente con organizaciones no gubernamentales y entidades locales que promuevan proyectos con especial impacto de género** o contemplen la igualdad entre mujeres y hombres como valor transversal.

AP 3.3. Formación en igualdad y prevención de las violencias de género

La actuación implica que **la formación en igualdad y prevención de las violencias de género prestará especial interés en identificación de situaciones de riesgo de violencia de género** en el transcurso de actividades juveniles y deportivas para asegurar la detección y prevención de esos casos.

Todas las actividades juveniles organizadas por la consejería contarán con una persona responsable que haya recibido esta formación, la cual se compromete a utilizar un lenguaje inclusivo en todo momento.

Adicionalmente, se creará una **plantilla de evaluación de las actividades con indicadores de género**, que la persona responsable de las actividades deberá cumplimentar.



60

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

AT 1. Gestión pública con perspectiva de género

Este ámbito de actuación, tiene el objetivo de **incluir la perspectiva de género en todos los ejes del trabajo desarrollado por el personal de la administración pública.**

AT 1.1. Lenguaje inclusivo

Esta actuación está orientada a promover la utilización de herramientas para un **uso inclusivo del lenguaje** y asegurar un cambio en los hábitos de redacción de documentos. Esto supone **redactar los documentos con visión de género**, lo que implica no utilizar el masculino como genérico y adoptar otro estilo de redacción más inclusivo que visibilice tanto las mujeres como los hombres. En este sentido es imprescindible promover el uso de las herramientas existentes, entre ellas la guía de "Sugerencias para evitar el sexismo en el lenguaje administrativo" y el programa informático "Themis".

AT 1.2. Recogida y análisis de datos desagregados por sexo

Esta actuación tiene el objetivo de identificar las eventuales diferencias que puedan tener las mismas políticas sobre mujeres y hombres y poder actuar en consecuencia. Esto supone la **adaptación de las plantillas, aplicativos y herramientas de recogida de información para incorporar la variable sexo a todas ellas.**

Siempre se desagregará entre mujeres y hombres la información relativa a personas (participación de personas en actuaciones, beneficios de las actuaciones sobre las personas, impacto de las actuaciones sobre las personas...).

AT 1.3. Informes de impacto de género

La actuación está orientada a asegurar que se elaboran estos informes. En este sentido hay que considerar que el artículo 22 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, establece que **las leyes, reglamentos, planes estratégicos y subvenciones deben contener un informe de impacto de género.**

AT 1.4. Presupuestos con perspectiva de género

Esta actuación tiene como objetivo **garantizar el cumplimiento del Decreto 74/2009, de 1 de octubre, que 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.** Dicho decreto establece que la Comisión "impulsará y fomentará la preparación de anteproyectos de presupuestos con perspectivas de género en las diversas Consejerías, empresas y organismos del Gobierno de Cantabria. Asimismo, deberá tenerse en cuenta la perspectiva de género en la elaboración de todos los proyectos de Ley y resto de normas que apruebe el Consejo de Gobierno".

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

61



CVE-2019-2697

AT 2. Prevención y detección de las violencias de género

El objetivo de este ámbito de actuación es **combatir la violencia de género**, lo que supone que cada Consejería debe adoptar actuaciones para prevenir y detectar la violencia de género utilizando los recursos que son propios de su ámbito.

AT 2.1. Prevención de la violencia de género

Esta actuación implica el desarrollo de **políticas de prevención de la violencia de género y el acoso por razón de sexo**. Por ejemplo, hacer campañas de prevención de la violencia de género en los centros educativos de primaria y secundaria.

AT 2.2. Apoyo a las víctimas de violencia de género

Las actuaciones de apoyo van orientadas a **facilitar el acceso a las subvenciones y ayudas de la consejería a las personas víctimas de violencia de género**. Por ejemplo, subvencionar el coste de las cuotas deportivas y la asistencia a eventos culturales a víctimas de violencia de género.

Además, **se seguirán sancionando las conductas constitutivas de violencia en el deporte por razón de sexo** contra jugadoras, arbitras y entrenadoras.

Tabla 11. Descripción de los ámbitos de actuación de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte

5.4 CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

A continuación, se indican los ámbitos de actuación de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo.

Ámbitos de actuación propios (AP)
1. Igualdad en el empleo
2. Integración de las mujeres en el mercado laboral
Ámbitos de actuación transversales (AT)
1. Gestión pública con perspectiva de género
2. Prevención y detección de las violencias de género

La Tabla 12 describe los ámbitos de actuación mencionados, en morado se concretan los propios y en gris los transversales.



62

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

AP 1. Igualdad en el empleo

Este ámbito de actuación tiene como objetivo **eliminar la segregación sexista del trabajo e impregnar el valor de la igualdad en todos los ámbitos laborales.**

1.1. Igualdad en las empresas

Esta actuación **implica llevar a cabo campañas de sensibilización en las empresas** para que adopten medidas tales como plan de igualdad, protocolo de actuación en caso de acoso por razón de sexo o medidas de conciliación adicionales a las que indica la ley.

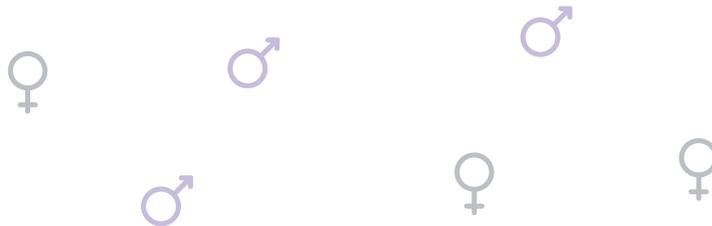
La adopción de alguna de estas medidas sería requisito para el acceso a algunas licitaciones públicas, por ejemplo, las relacionadas con la igualdad de oportunidades.

Esta medida se puede ir introduciendo paulatinamente, estableciendo un período transitorio en el que sólo se valore la existencia de dichas medidas en caso de desempate y, posteriormente, haciendo necesaria su existencia en las empresas o entidades licitadoras.

1.2. Planes de igualdad en la empresa

La actuación consiste en **la implementación de los artículos 83 y 84 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, por ello, la Consejería fomentará y prestará apoyo técnico a aquellas empresas que se doten de un plan de igualdad.** De forma más concreta, la Consejería:

- Creará un **registro de planes de igualdad** de las empresas con representación en Cantabria.
- Prestará **apoyo técnico a las empresas** que deseen elaborar e implantar planes de igualdad y lo soliciten.
- Llevará a cabo el **seguimiento del nivel de implementación de los planes de igualdad** en las empresas que hayan recibido apoyo público para su elaboración y/o implantación.



1.3. Prevención de la segregación sexista del trabajo en los sectores con mayor valor añadido

Esta actuación está orientada a promover **la integración laboral de los hombres en sectores feminizados** como la educación o la sanidad y favorecer la **integración laboral de las mujeres en sectores masculinizados** como la mecánica o la informática. Para ello se pueden llevar a cabo varias acciones:

- Ampliación de los criterios que dan acceso a **bonificaciones que se conceden a empresas que contratan personas del sexo menos representado**. Por ejemplo, se podrían bonificar todas las modalidades de contrato y aumentar los criterios de temporalidad de las bonificaciones.
- **En caso que se creasen distintivos empresariales de buenas prácticas**, se incluiría una medida de segregación sexista del trabajo, que consistiría en **asegurar una mínima representación del 40% de uno de los sexos**.

AP 2. Integración de las mujeres en el mercado laboral

Este ámbito de actuación tiene como **objetivo fomentar la permanencia de las mujeres en el empleo**.

2.1. Empleo autónomo

Esta actuación consiste en facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional de las trabajadoras autónomas durante la maternidad, de forma que sean **beneficiarias de subvenciones que faciliten la contratación de una persona que las sustituya durante el periodo de baja por maternidad**.

2.2. Estabilidad en el empleo para mujeres con especiales dificultades de inserción laboral

Esta actuación consiste en **incrementar la subvención por contratación indefinida en caso que la empresa contrate una mujer perteneciente a alguno de los siguientes colectivos**:

- Víctimas de violencia de género
- En desempleo de larga duración
- Mayor de 45 años
- Mujeres en situación de desempleo que hayan dedicado 3 de los 5 años anteriores a la contratación, al cuidado de personas dependientes o a la realización de tareas domésticas y reproductivas.



64

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

2.3. Acceso al empleo para mujeres con especiales dificultades de inserción laboral

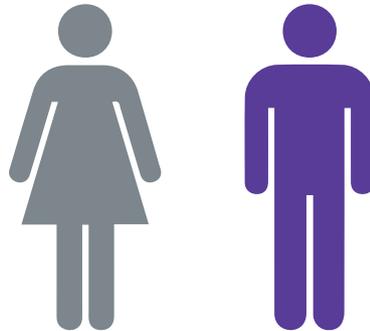
La actuación supone la **ampliación de la bolsa de empleo para mujeres víctimas de violencia de género del Servicio Cántabro de Empleo** a mujeres pertenecientes a otros colectivos desfavorecidos:

- En desempleo de larga duración
- Mayores de 45 años
- Mujeres en situación de desempleo que hayan dedicado los 3 de los 5 años anteriores al cuidado de personas dependientes o a la realización de tareas domésticas y reproductivas.

AP 2.4. Profesionalización de personas dedicadas al cuidado de personas dependientes

Esta actuación se orienta a **mejorar la situación laboral de personas que trabajan como gerocultoras, cuidadoras, asistentes personales, auxiliares de domicilio...** Para ello se pueden llevar a cabo acciones como las siguientes:

- **Promover y facilitar el procedimiento de acreditación de competencias profesionales para la obtención de los certificados de profesionalidad** necesarios para trabajar en residencias y en atención domiciliaria.
- **Facilitar el acceso a los certificados de profesionalidad** de Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales y Atención a personas dependientes en el domicilio mediante, por ejemplo, la organización de horarios compatibles con el horario de trabajo o condensados en algunos días a la semana incluidos los sábados.



II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

65



MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

AT 1. Gestión pública con perspectiva de género

Este ámbito de actuación, tiene el objetivo de **incluir la perspectiva de género en todos los ejes del trabajo desarrollado por el personal de la administración pública.**

1.1. Lenguaje inclusivo

Esta actuación está orientada a promover la utilización de herramientas para un **uso inclusivo del lenguaje** y asegurar un cambio en los hábitos de redacción de documentos. Esto supone **redactar los documentos con visión de género**, lo que implica no utilizar el masculino como genérico y adoptar otro estilo de redacción más inclusivo que visibilice tanto las mujeres como los hombres. En este sentido es imprescindible promover el uso de las herramientas existentes, entre ellas la guía de "Sugerencias para evitar el sexismo en el lenguaje administrativo" y el programa informático "Themis".

1.2. Recogida y análisis de datos desagregados por sexo

Esta actuación tiene el objetivo de identificar las eventuales diferencias que puedan tener las mismas políticas sobre mujeres y hombres y poder actuar en consecuencia. Esto supone la **adaptación de las plantillas, aplicativos y herramientas de recogida de información para incorporar la variable sexo a todas ellas.**

Siempre se desagregará entre mujeres y hombres la información relativa a personas (participación de personas en actuaciones, beneficios de las actuaciones sobre las personas, impacto de las actuaciones sobre las personas...).

1.3. Informes de impacto de género

La actuación está orientada a asegurar que se elaboran estos informes. En este sentido hay que considerar que el artículo 22 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, establece que **las leyes, reglamentos, planes estratégicos y subvenciones deben contener un informe de impacto de género.**



66

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

1.4. Presupuestos con perspectiva de género

Esta actuación tiene como objetivo **garantizar el cumplimiento del Decreto 74/2009, de 1 de octubre, que 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**. Dicho decreto establece que la Comisión “impulsará y fomentará la preparación de anteproyectos de presupuestos con perspectivas de género en las diversas Consejerías, empresas y organismos del Gobierno de Cantabria. Asimismo, deberá tenerse en cuenta la perspectiva de género en la elaboración de todos los proyectos de Ley y resto de normas que apruebe el Consejo de Gobierno”.

AT 2. Prevención y detección de las violencias de género

El objetivo de este ámbito de actuación es **combatir la violencia de género**, lo que supone que cada Consejería debe adoptar actuaciones para prevenir y detectar la violencia de género utilizando los recursos que son propios de su ámbito.

2.1. Prevención de la violencia de género

Esta actuación implica el desarrollo de **políticas de prevención de la violencia de género y el acoso por razón de sexo**. Por ejemplo, bonificar a las empresas que contraten a una persona que desarrolle las funciones de agente de igualdad. Estas bonificaciones pueden concretarse en forma de subvenciones o cláusulas positivas en las licitaciones públicas.

2.2. Apoyo a las víctimas de violencia de género

Las actuaciones de apoyo van orientadas a **facilitar el acceso a las subvenciones y ayudas de la consejería a las personas víctimas de violencia de género**. Por ejemplo, mantener la bolsa de empleo para víctimas de violencia de género o dotar de puntuación específica en las licitaciones públicas a las empresas que hayan incorporado a mujeres víctimas de violencia de género.

Tabla 12. Descripción de los ámbitos de actuación de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo



II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

67



5.5 CONSEJERÍA DE MEDIO RURAL, PESCA Y ALIMENTACIÓN

A continuación, se indican los ámbitos de actuación de la Consejería de Medio Rural, Pesca y Alimentación.

Ámbitos de actuación propios (AP)
1. Igualdad en el medio rural
2. Igualdad en la pesca
Ámbitos de actuación transversales (AT)
1. Gestión pública con perspectiva de género
2. Prevención y detección de las violencias de género

La Tabla 13 describe los ámbitos de actuación mencionados, en morado se concretan los propios y en gris los transversales.

AP 1. Igualdad en el medio rural
El objetivo de este ámbito de actuación es paliar las desigualdades de género en el medio rural , en concordancia con lo que apunta el artículo 127 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y seguir combatiendo la despoblación y envejecimiento en este medio .
AP 1.1. Situación de las mujeres en el mundo rural
Esta actuación tiene como objetivo detectar las eventuales desigualdades de género en el mundo rural . Para ello, deben estudiarse las diferencias entre mujeres y hombres relativas a las siguientes cuestiones:
<ul style="list-style-type: none">➤ Segregación del trabajo➤ Usos del tiempo➤ Tenencia de la propiedad➤ Titularidad y cotitularidad de las empresas➤ Redes de asociacionismo femenino➤ Acceso al ocio, cultura y deporte



68

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)
ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

AP 1.2. Incorporación de las mujeres al trabajo regularizado	
La actuación tiene el objetivo de empoderar a las mujeres, incentivando su acceso al trabajo regularizado .	
Por ello, las subvenciones y ayudas a las explotaciones agrarias y ganaderas deberán contemplar como beneficiarias preferentes a las mujeres que sean propietarias o copropietarias de la explotación y que estén dadas de alta en la seguridad social .	
AP 2. Igualdad en la pesca	
El objetivo de este ámbito de actuación es poner en marcha en Cantabria algunas de las actuaciones transferibles y competencia de la Consejería del Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2015-2020 , aprobado por el Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente.	
AP 2.1. Desarrollo de algunas de las actuaciones propuestas en el Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2015-2020	
La actuación consiste en aplicar el plan de igualdad, incorporando todas las modificaciones y adaptaciones necesarias para adaptar las medidas a las características del sector en Cantabria.	
Por ejemplo:	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Estudio de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el sector pesquero de Cantabria y promover una remuneración justa, tal y como indica el objetivo 2.1. ➤ Visibilidad del papel histórico de las mujeres en el sector pesquero mediante ponencias y exposiciones, en el marco del eje prioritario 3. ➤ Apertura de una línea de subvención para facilitar la conciliación de las personas que se encuentran en situación de "doble presencia", debido a la pesca de altura, tal y como indica el objetivo 2.3. 	
Organismo responsable	Dirección General de Pesca y Alimentación
Anualidad de implantación	Indeterminada



II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

69



AT 1. Gestión pública con perspectiva de género

Este ámbito de actuación, tiene el objetivo de **incluir la perspectiva de género en todos los ejes del trabajo desarrollado por el personal de la administración pública.**

AT 1.1. Lenguaje inclusivo

Esta actuación está orientada a promover la utilización de herramientas para un **uso inclusivo del lenguaje** y asegurar un cambio en los hábitos de redacción de documentos. Esto supone **redactar los documentos con visión de género**, lo que implica no utilizar el masculino como genérico y adoptar otro estilo de redacción más inclusivo que visibilice tanto las mujeres como los hombres. En este sentido es imprescindible promover el uso de las herramientas existentes, entre ellas la guía de "Sugerencias para evitar el sexismo en el lenguaje administrativo" y el programa informático "Themis".

AT 1.2. Recogida y análisis de datos desagregados por sexo

Esta actuación tiene el objetivo de identificar las eventuales diferencias que puedan tener las mismas políticas sobre mujeres y hombres y poder actuar en consecuencia. Esto supone la **adaptación de las plantillas, aplicativos y herramientas de recogida de información para incorporar la variable sexo a todas ellas.**

Siempre se desagregará entre mujeres y hombres la información relativa a personas (participación de personas en actuaciones, beneficios de las actuaciones sobre las personas, impacto de las actuaciones sobre las personas...).

AT 1.3. Informes de impacto de género

La actuación está orientada a asegurar que se elaboran estos informes. En este sentido hay que considerar que el artículo 22 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, establece que **las leyes, reglamentos, planes estratégicos y subvenciones deben contener un informe de impacto de género.**

AT 1.4. Presupuestos con perspectiva de género

Esta actuación tiene como objetivo **garantizar el cumplimiento del Decreto 74/2009, de 1 de octubre, que 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.** Dicho decreto establece que la Comisión "impulsará y fomentará la preparación de anteproyectos de presupuestos con perspectivas de género en las diversas Consejerías, empresas y organismos del Gobierno de Cantabria. Asimismo, deberá tenerse en cuenta la perspectiva de género en la elaboración de todos los proyectos de Ley y resto de normas que apruebe el Consejo de Gobierno".



70

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

AT 2. Prevención y detección de las violencias de género
El objetivo de este ámbito de actuación es combatir la violencia de género , lo que supone que cada Consejería debe adoptar actuaciones para prevenir y detectar la violencia de género utilizando los recursos que son propios de su ámbito.
AT 2.1. Prevención de la violencia de género
Esta actuación implica el desarrollo de políticas de prevención de la violencia de género y el acoso por razón de sexo . Por ejemplo, actuaciones destinadas a fomentar la conexión social entre las mujeres del mundo rural para evitar su posible aislamiento, fruto de los roles sociales tradicionales.
AT 2.2. Apoyo a las víctimas de violencia de género
Las actuaciones de apoyo van orientadas a facilitar el acceso a las subvenciones y ayudas de la consejería a las personas víctimas de violencia de género . Por ejemplo, incluir a mujeres víctimas de violencia de género como beneficiarias preferentes de subvenciones para participar en ferias alimentarias.

Tabla 13. Descripción de los ámbitos de actuación de la Consejería de Medio Rural, Pesca y Alimentación

5.6 CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS Y VIVIENDA

A continuación, se indican los ámbitos de actuación de la Consejería de Obras Públicas y Vivienda.

Ámbitos de actuación propios (AP)
1. Diseño urbano y vivienda con perspectiva de género
Ámbitos de actuación transversales (AT)
1. Gestión pública con perspectiva de género
2. Prevención y detección de las violencias de género

La Tabla 14 describe los ámbitos de actuación mencionados, en morado se concretan los propios y en gris los transversales.



AP 1. Diseño urbano y vivienda con perspectiva de género

Este ámbito de actuación se apoya en los artículos 125 y 126 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y tiene como objetivo desarrollar una **política urbanística que mida el impacto de género de las políticas públicas** que se llevan a cabo en el sector.

AP 1.1. Pacificación de zonas urbanas

Esta actuación consiste en llevar a cabo **una actuación piloto para la pacificación de alguna zona urbana**.

La acción piloto tendrá como objetivo **reducir la circulación de vehículos en esta zona para mejorar** la seguridad y confortabilidad del espacio público, reducir la contaminación atmosférica y acústica, y contribuir a hacer más confortable el uso de la ciudad para la compra, el paseo, y, en general, los distintos usos que las personas hacen del espacio público.

AP 1.2. Proyectos de rehabilitación con clave de género

Esta actuación tiene el objetivo de asegurar **que los edificios tengan un diseño que incluya la perspectiva de género**. Por ejemplo, garantizando que no haya zonas estrechas que dificulten el paso con carritos de niños y niñas, carros de la compra o sillas de ruedas; o que las de viviendas dispongan de espacios en los que dejar este tipo de utensilios o de espacios compartidos de lavado y plancha.

Esta actuación podría implementarse mediante una **línea de subvenciones a los proyectos de rehabilitación** que incorporen la variable género.

AP 1.3. Acceso a la vivienda para las mujeres

Esta actuación implica aplicar la **perspectiva de género en las cláusulas de ayudas y subvenciones para acceder a viviendas, alquileres sociales y residencias para mayores**.

Por ello serán beneficiarias preferentes de estas **subvenciones, las mujeres** en riesgo o situación de exclusión social, desempleo de larga duración, con personas menores o dependientes a su cargo, o cabezas de familia monomarentales.

AP 1.4. Apoyo del acceso de las mujeres a la propiedad

La actuación tiene como objetivo alcanzar la **igualdad en la titularidad de la propiedad entre mujeres y hombres** puesto que la inercia de la tradición hace que la persona titular de un bien que se adquiere en el marco de la economía familiar sea, de forma habitual, únicamente el hombre, que asume así el rol socialmente asignado de cabeza de familia.

Para ello, se ofrecerán **bonificaciones cuando la inscripción al registro de la propiedad incluya la cotitularidad**.



72

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

AT 1. Gestión pública con perspectiva de género

Este ámbito de actuación, tiene el objetivo de **incluir la perspectiva de género en todos los ejes del trabajo desarrollado por el personal de la administración pública.**

AT 1.1. Lenguaje inclusivo

Esta actuación está orientada a promover la utilización de herramientas para un **uso inclusivo del lenguaje** y asegurar un cambio en los hábitos de redacción de documentos. Esto supone **redactar los documentos con visión de género**, lo que implica no utilizar el masculino como genérico y adoptar otro estilo de redacción más inclusivo que visibilice tanto las mujeres como los hombres. En este sentido es imprescindible promover el uso de las herramientas existentes, entre ellas la guía de "Sugerencias para evitar el sexismo en el lenguaje administrativo" y el programa informático "Themis".

AT 1.2. Recogida y análisis de datos desagregados por sexo

Esta actuación tiene el objetivo de identificar las eventuales diferencias que puedan tener las mismas políticas sobre mujeres y hombres y poder actuar en consecuencia. Esto supone la **adaptación de las plantillas, aplicativos y herramientas de recogida de información para incorporar la variable sexo a todas ellas.**

Siempre se desagregará entre mujeres y hombres la información relativa a personas (participación de personas en actuaciones, beneficios de las actuaciones sobre las personas, impacto de las actuaciones sobre las personas...).

AT 1.3. Informes de impacto de género

La actuación está orientada a asegurar que se elaboran estos informes. En este sentido hay que considerar que el artículo 22 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, establece que **las leyes, reglamentos, planes estratégicos y subvenciones deben contener un informe de impacto de género.**

AT 1.4. Presupuestos con perspectiva de género

Esta actuación tiene como objetivo **garantizar el cumplimiento del Decreto 74/2009, de 1 de octubre, que 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.** Dicho decreto establece que la Comisión "impulsará y fomentará la preparación de anteproyectos de presupuestos con perspectivas de género en las diversas Consejerías, empresas y organismos del Gobierno de Cantabria. Asimismo, deberá tenerse en cuenta la perspectiva de género en la elaboración de todos los proyectos de Ley y resto de normas que apruebe el Consejo de Gobierno".

MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

AT 2. Prevención y detección de las violencias de género

El objetivo de este ámbito de actuación es **combatir la violencia de género**, lo que supone que cada Consejería debe adoptar actuaciones para prevenir y detectar la violencia de género utilizando los recursos que son propios de su ámbito.

AT 2.1. Prevención de la violencia de género

Esta actuación implica el desarrollo de **políticas de prevención de la violencia de género y el acoso por razón de sexo**. Por ejemplo, garantizar la visibilidad, el buen estado del alumbrado o el mobiliario urbano en zonas con mayor percepción de inseguridad.

AT 2.2. Apoyo a las víctimas de violencia de género

Las actuaciones de apoyo van orientadas a **facilitar el acceso a las subvenciones y ayudas de la Consejería a las personas víctimas de violencia de género**. Por ejemplo, seguir facilitando viviendas de estancia temporal para mujeres víctimas de violencia de género.

Tabla 14. Descripción de los ámbitos de actuación de la Consejería de Obras Públicas y Vivienda



74

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)
ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

5.7 CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA Y JUSTICIA

A continuación, se indican los ámbitos de actuación de la Consejería de Presidencia y Justicia.

Ámbitos de actuación propios (AP)
1. Auditoría del lenguaje en los canales de comunicación oficiales
2. Formación en igualdad para el personal de la administración pública
Ámbitos de actuación transversales (AT)
3. Gestión pública con perspectiva de género
4. Prevención y detección de las violencias de género

La Tabla 15 describe los ámbitos de actuación mencionados, en morado se concretan los propios y en gris los transversales.

AP 1. Auditoría de los canales de comunicación oficiales
Este ámbito de actuación tiene como objetivo revisar que todos los canales de comunicación del Gobierno de Cantabria utilizan un lenguaje inclusivo.
AP 1.1. Auditoría del lenguaje en la web del Gobierno de Cantabria
Esta actuación supone asegurar que todos los textos publicados en los portales web oficiales del Gobierno de Cantabria utilizan un lenguaje inclusivo.
Para ello, se revisarán todas las pestañas disponibles en la web oficial del Gobierno de Cantabria, se elaborará un informe de todos los sexismos detectados y se comunicarán los resultados al departamento competente para que haga los cambios oportunos.
AP 1.2. Auditoría de los documentos de oferta pública de empleo
Esta actuación implica revisar que todas las publicaciones vigentes, relativas a oferta pública de empleo, utilizan un lenguaje inclusivo.
Para ello se revisarán y corregirán todos los sexismos detectados en los documentos de las bases de contratación pública y listas de sustituciones.



AP 1.3. Auditoría de las publicaciones al Boletín Oficial de Cantabria (BOC)

Esta actuación va orientada a revisar que todas **las disposiciones normativas que se publican en el BOC utilizan un lenguaje inclusivo.**

La AT 1.1, que se apoya en el artículo 15 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, ya contempla que todos los documentos que se elaborarán en las consejerías utilizarán un lenguaje no sexista; sin embargo, mediante esta actuación se efectuará una última revisión de las disposiciones normativas para asegurar este extremo.

Asimismo, esta actuación **evitará que las leyes y reglamentos que se publiquen incluyan una última disposición que indique que todas las denominaciones y títulos redactados en genérico masculino se entenderán realizadas tanto en genérico femenino como masculino.**

AP 2. Formación en igualdad para el personal de la administración pública

Este ámbito de actuación va orientado a asegurar que se ofrece la **formación necesaria para que el personal de la administración autonómica esté capacitado para desarrollar su tarea de acuerdo con aquello fijado en la Estrategia de transversalidad de género de Cantabria.**

AP 2.1. Formación sobre la Estrategia de Transversalidad de Género de Cantabria 2019-2022

La formación contemplada en esta actuación va orientada a **familiarizar las personas integrantes de la Comisión de Igualdad con la Estrategia** con el fin que puedan llevar a cabo su implementación.

Organismo responsable	Centro de Estudios de la Administración de Cantabria CEARC
Anualidad de implantación	2019-2022

AP 2.2. Formación para el uso de un lenguaje inclusivo

La formación contemplada en esta actuación va orientada a facilitar el cumplimiento de los artículos 19 y 24 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, lo que implica **proporcionar herramientas al personal de la administración autonómica para que sea capaz de evitar el uso de un lenguaje genérico masculino** en los documentos.

Organismo responsable	Centro de Estudios de la Administración de Cantabria CEARC
Anualidad de implantación	2019-2022



76

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)
ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

AP 2.3. Formación para la elaboración de presupuestos con perspectiva de género

La formación contemplada en esta actuación va **dirigida a las personas integrantes de la Comisión para la integración de la perspectiva de género en los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Cantabria** para que puedan cumplir con lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Para ello, **las personas que reciban esta formación conocerán el procedimiento para contemplar e integrar la perspectiva de género en los presupuestos.**

Organismo responsable	Centro de Estudios de la Administración de Cantabria CEARC
------------------------------	--

Anualidad de implantación	2019-2022
----------------------------------	-----------

AP 2.4. Formación para la elaboración de informes de impacto de género

La formación contemplada en esta actuación va orientada a facilitar el cumplimiento del artículo 24 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y tiene como objetivo **facilitar la elaboración de informes de impacto de género en todas las actuaciones, normativas, planes y programas del Gobierno de Cantabria.**

Organismo responsable	Centro de Estudios de la Administración de Cantabria CEARC
------------------------------	--

Anualidad de implantación	2019-2022
----------------------------------	-----------

AT 1. Gestión pública con perspectiva de género

Este ámbito de actuación, tiene el objetivo de **incluir la perspectiva de género en todos los ejes del trabajo desarrollado por el personal de la administración pública.**

AT 1.1. Lenguaje inclusivo

Esta actuación está orientada a promover la utilización de herramientas para un **uso inclusivo del lenguaje** y asegurar un cambio en los hábitos de redacción de documentos. Esto supone **redactar los documentos con visión de género**, lo que implica no utilizar el masculino como genérico y adoptar otro estilo de redacción más inclusivo que visibilice tanto las mujeres como los hombres. En este sentido es imprescindible promover el uso de las herramientas existentes, entre ellas la guía de "Sugerencias para evitar el sexismo en el lenguaje administrativo" y el programa informático "Themis".



AT 1.2. Recogida y análisis de datos desagregados por sexo

Esta actuación tiene el objetivo de identificar las eventuales diferencias que puedan tener las mismas políticas sobre mujeres y hombres y poder actuar en consecuencia. Esto supone la **adaptación de las plantillas, aplicativos y herramientas de recogida de información para incorporar la variable sexo a todas ellas.**

Siempre se desagregará entre mujeres y hombres la información relativa a personas (participación de personas en actuaciones, beneficios de las actuaciones sobre las personas, impacto de las actuaciones sobre las personas...).

AT 1.3. Informes de impacto de género

La actuación está orientada a asegurar que se elaboran estos informes. En este sentido hay que considerar que el artículo 22 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, establece que **las leyes, reglamentos, planes estratégicos y subvenciones deben contener un informe de impacto de género.**

AT 1.4. Presupuestos con perspectiva de género

Esta actuación tiene como objetivo **garantizar el cumplimiento del Decreto 74/2009, de 1 de octubre, que 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.** Dicho decreto establece que la Comisión "impulsará y fomentará la preparación de anteproyectos de presupuestos con perspectivas de género en las diversas Consejerías, empresas y organismos del Gobierno de Cantabria. Asimismo, deberá tenerse en cuenta la perspectiva de género en la elaboración de todos los proyectos de Ley y resto de normas que apruebe el Consejo de Gobierno".

AT 2. Prevención y detección de las violencias de género

El objetivo de este ámbito de actuación es **combatir la violencia de género**, lo que supone que cada Consejería debe adoptar actuaciones para prevenir y detectar la violencia de género utilizando los recursos que son propios de su ámbito.

Esta consejería debe desempeñar un papel central en la lucha contra la violencia de género.

AT 2.1. Prevención de la violencia de género

Esta actuación implica que se programará un **curso de "sensibilización y prevención frente a la violencia de género"** dirigido a formar el personal al servicio de la Administración de Justicia en la materia.



78

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

AT 2.2. Apoyo a las víctimas de violencia de género

La Dirección General de Justicia debe desempeñar un papel central para el desarrollo de esta actuación y para ello **facilitará todo el apoyo jurídico a su alcance para garantizar que se denuncian todos los casos de violencia de género.**

En el marco de la Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la Víctima del delito, y el Real Decreto 1109/2015, de 11 de diciembre, por el que se desarrolla dicha ley y se regulan las **Oficinas de Asistencia a las Víctimas del Delito (OVA)**, se potenciarán los servicios de asistencia a las víctimas de violencia de género para **garantizar que se denuncian todos los casos.** Para ello, se abrirá una línea de **colaboración con la Dirección de Igualdad y Mujer** para asegurar estas oficinas se **coordinan con el Centro de Asistencia a las Víctimas de Violencia de Género.**

Tabla 15. Descripción de los ámbitos de actuación de la Consejería de Presidencia y Justicia

5.8 CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

A continuación, se indican los ámbitos de actuación de la Consejería de Innovación, Industria, Turismo y Comercio

Ámbitos de actuación propios (AP)
1. Turismo, comercio y transporte con perspectiva de género
2. Conciliación, usos del tiempo y corresponsabilidad
Ámbitos de actuación transversales (AT)
1. Gestión pública con perspectiva de género
2. Prevención y detección de las violencias de género

La Tabla 16 describe los ámbitos de actuación mencionados, en morado se concretan los propios y en gris los transversales.



AP 1. Turismo, comercio y transporte con perspectiva de género

El objetivo de este ámbito de actuación es **combatir las desigualdades en los sectores que son competencia de la Consejería y asegurar un transporte seguro** para todas las personas y especialmente para las mujeres.

AP 1.1. Eliminación de imágenes sexistas

Esta actuación implica la **auditoría periódica del material publicitario** y de difusión de las actividades turísticas y comerciales para asegurar la inexistencia de imágenes sexistas.

Para ello, se elaborará una **Guía para una publicidad no sexista en el turismo y el comercio**, que debería estar disponible online para cualquier empresa, entidad, asociación o persona.

AP 1.2. Disminución de los estereotipos de género en las empresas de ocio y turismo

La actuación supone **sensibilizar a las empresas** del sector de ocio y turismo **para que pongan en marcha políticas de reclutamiento y selección de personal que disminuyan la distribución sexista en los puestos de trabajo**; por ejemplo, evitar que las personas que publicitan locales de ocio nocturno sean mayoritariamente mujeres.

Como reconocimiento, las empresas de ocio y turismo que acrediten emplear una plantilla paritaria en todos sus departamentos podrán disponer de un **espacio publicitario destacado en la web de la Dirección General de Turismo**.

AP 1.3. Transporte con perspectiva de género

Esta actuación va orientada a mejorar la seguridad tanto **en los puntos de espera del transporte público como en dicho transporte**.

La mejora de la **seguridad en los puntos de espera** requerirá, muy probablemente, la mejora del alumbrado, del mobiliario urbano o del estado de las aceras en las inmediaciones de estos puntos.

Para mejorar la **seguridad en el transporte público** durante el horario comprendido entre las 23.00h y las 7.00h de mañana, las personas que utilicen el autobús podrán solicitar que estacione en cualquier punto del trayecto.



80

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

AP 2. Conciliación, usos del tiempo y corresponsabilidad

El objetivo de este ámbito de actuación es **estudiar y promover mecanismos de conciliación en los sectores en los que la Consejería tiene competencias**, en sintonía con lo que indica el artículo 92 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

AP 2.1. Beneficios a las empresas que adopten medidas de conciliación

La actuación consiste en promover **la implantación de medidas de conciliación adicionales a las que establece la ley en las empresas de Cantabria**.

Para ello, la Consejería elaborará un catálogo de medidas de conciliación y lo difundirá entre las empresas que sean de su ámbito de competencia. Las empresas que adopten alguna de las medidas recomendadas, tendrán mayor puntuación para la obtención de distintivos empresariales, podrán optar de manera preferente a determinadas licitaciones y podrán solicitar subvenciones específicas.

AP 2.2. Distintivos empresariales

Esta actuación supone **la incorporación de la variable género a distintivos de reconocimiento de buenas prácticas empresariales** o la creación de un distintivo específico de reconocimiento de la igualdad de oportunidades, para las empresas que desarrollen actividades en el ámbito de competencia de la Consejería.

En ambos casos se llevaría a cabo una campaña de divulgación de estas buenas prácticas empresariales como uno de los elementos de incentivación y motivación para las empresas.

AT 1. Gestión pública con perspectiva de género

Este ámbito de actuación, tiene el objetivo de **incluir la perspectiva de género en todos los ejes del trabajo desarrollado por el personal de la administración pública**.

AT 1.1. Lenguaje inclusivo

Esta actuación está orientada a promover la utilización de herramientas para un **uso inclusivo del lenguaje** y asegurar un cambio en los hábitos de redacción de documentos. Esto supone **redactar los documentos con visión de género**, lo que implica no utilizar el masculino como genérico y adoptar otro estilo de redacción más inclusivo que visibilice tanto las mujeres como los hombres. En este sentido es imprescindible promover el uso de las herramientas existentes, entre ellas la guía de "Sugerencias para evitar el sexismo en el lenguaje administrativo" y el programa informático "Themis".



AT 1.2. Recogida y análisis de datos desagregados por sexo

Esta actuación tiene el objetivo de identificar las eventuales diferencias que puedan tener las mismas políticas sobre mujeres y hombres y poder actuar en consecuencia. Esto supone la **adaptación de las plantillas, aplicativos y herramientas de recogida de información para incorporar la variable sexo a todas ellas.**

Siempre se desagregará entre mujeres y hombres la información relativa a personas (participación de personas en actuaciones, beneficios de las actuaciones sobre las personas, impacto de las actuaciones sobre las personas...).

AT 1.3. Informes de impacto de género

La actuación está orientada a **asegurar que se elaboran estos informes.** En este sentido hay que considerar que el artículo 22 del anteproyecto de Ley para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres de Cantabria, establece que **las leyes, reglamentos, planes estratégicos y subvenciones deben contener un informe de impacto de género.**

AT 1.4. Presupuestos con perspectiva de género

Esta actuación tiene como objetivo **garantizar el cumplimiento del Decreto 74/2009, de 1 de octubre, que 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.** Dicho decreto establece que la Comisión "impulsará y fomentará la preparación de anteproyectos de presupuestos con perspectivas de género en las diversas Consejerías, empresas y organismos del Gobierno de Cantabria. Asimismo, deberá tenerse en cuenta la perspectiva de género en la elaboración de todos los proyectos de Ley y resto de normas que apruebe el Consejo de Gobierno".

AT 2. Prevención y detección de las violencias de género

El objetivo de este ámbito de actuación es **combatir la violencia de género,** lo que supone que cada Consejería debe adoptar actuaciones para prevenir y detectar la violencia de género utilizando los recursos que son propios de su ámbito.

AT 2.1. Prevención de la violencia de género

Esta actuación implica el desarrollo de **políticas de prevención de la violencia de género y el acoso por razón de sexo.** Por ejemplo, hacer una campaña de sensibilización contra la violencia de género que se difundirá por las televisiones y radios autonómicas y locales de Cantabria.



82

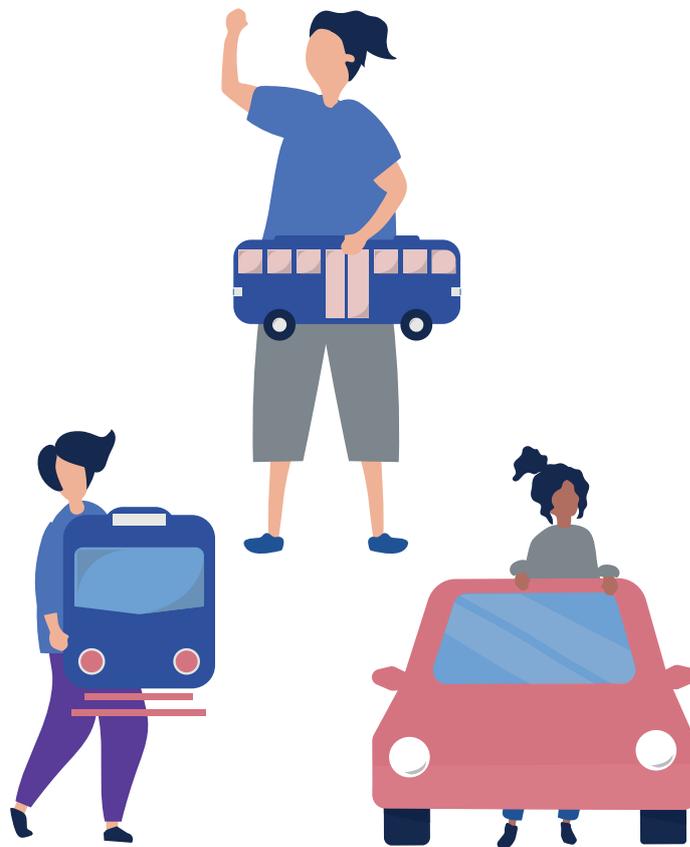
II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)
ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

AT 2.2. Apoyo a las víctimas de violencia de género

Las actuaciones de apoyo van orientadas a **facilitar el acceso a las subvenciones y ayudas de la consejería a las personas víctimas de violencia de género**. Por ejemplo, reducir las tasas energéticas y de transporte público a las víctimas de violencia de género.

Tabla 16. Descripción de los ámbitos de actuación de la Consejería de Innovación, Industria, Turismo y Comercio



II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

83



6. GOBERNANZA

La desigualdad de género afecta a todos los ámbitos de la vida social y como tal, combatirla requiere el esfuerzo y la implicación de todos los poderes públicos. Para ello, es fundamental superar las distancias que separan los distintos departamentos gubernamentales y **sumar esfuerzos en la cooperación de todas las áreas de decisión pública.**

Actualmente, la Comunidad Autónoma de Cantabria dispone de **normativa destinada a favorecer la cooperación interdepartamental**; por este motivo, uno de los objetivos de la Estrategia es velar para que todas las áreas de gobierno dispongan de las herramientas necesarias para cumplir con las responsabilidades que establecen las leyes en materia de igualdad.

La Estrategia requiere un **sistema de gobernanza** con tal de asegurar que se despliegan las medidas que contiene y se alcanzan resultados previstos, y para ello, es necesaria la concreción de un **sistema de gestión** y uno de **control y seguimiento.**

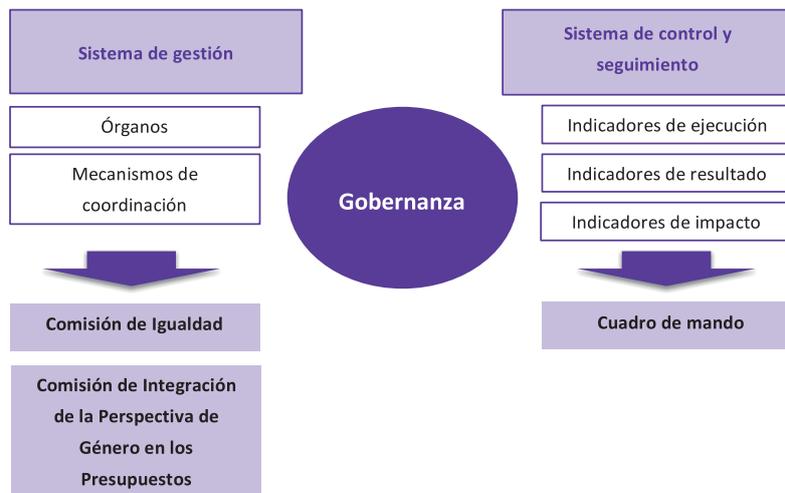


Gráfico 6. Funcionamiento de la gobernanza



84

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)
GOBERNANZA

6.1 SISTEMA DE GESTIÓN

El sistema de gestión integra los órganos que han de velar para el desarrollo de la Estrategia de Transversalidad de Género de Cantabria 2019-2022. En este sentido, se han identificado como tales la **Comisión de Igualdad** y la **Comisión de Integración de la Perspectiva de Género en los Presupuestos**, puesto que se trata de dos órganos ya creados y regulados y cuyas funciones son coincidentes con las necesidades derivadas del desarrollo y seguimiento de la Estrategia.

COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA

En el marco de la Estrategia de Transversalidad de Género 2019-2022 se considera que la **Comisión de Igualdad** de Género del Gobierno de Cantabria, creada por el Decreto 26/2009, de 26 de marzo, debe desempeñar un papel básico como **herramienta de cooperación entre todas las consejerías** del gobierno.

A fecha de noviembre de 2018 la Comisión de Igualdad **se ha reunido 4 veces desde su creación en el año 2010**, por lo que es necesario reactivarla y empoderarla. Estas reuniones han sido las siguientes:

- Reunión de constitución (22/03/2010)
- Reunión del Grupo Interdepartamental (22/06/2010)
- Reunión de reactivación de la Comisión (2017)
- Reunión técnica y operativa (30/05/2018)

Adicionalmente, las personas integrantes de la Comisión recibieron una **formación en "informes de impacto de género" en el año 2011**.

Según establece el artículo 5 del Decreto 26/2009, de 26 de marzo, la Comisión deberá realizar, por lo menos, una reunión anual de carácter ordinario y tantas extraordinarias como consideren sus miembros. Sin embargo, se sugiere **1 reunión trimestral para llevar a cabo el control del desarrollo de la Estrategia siguiendo las pautas recomendadas en el apartado 5.2 de Sistemas de Control y Seguimiento**.

La Comisión de Igualdad debe asumir las **funciones** indicadas en el Decreto 26/2009, de 26 de marzo, entre las que se encuentran las de Información para la aplicación de la Estrategia de transversalidad de Género y Evaluación y seguimiento de la Estrategia de Transversalidad de Género, como muestra, a continuación, el **Gráfico 7**.



MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

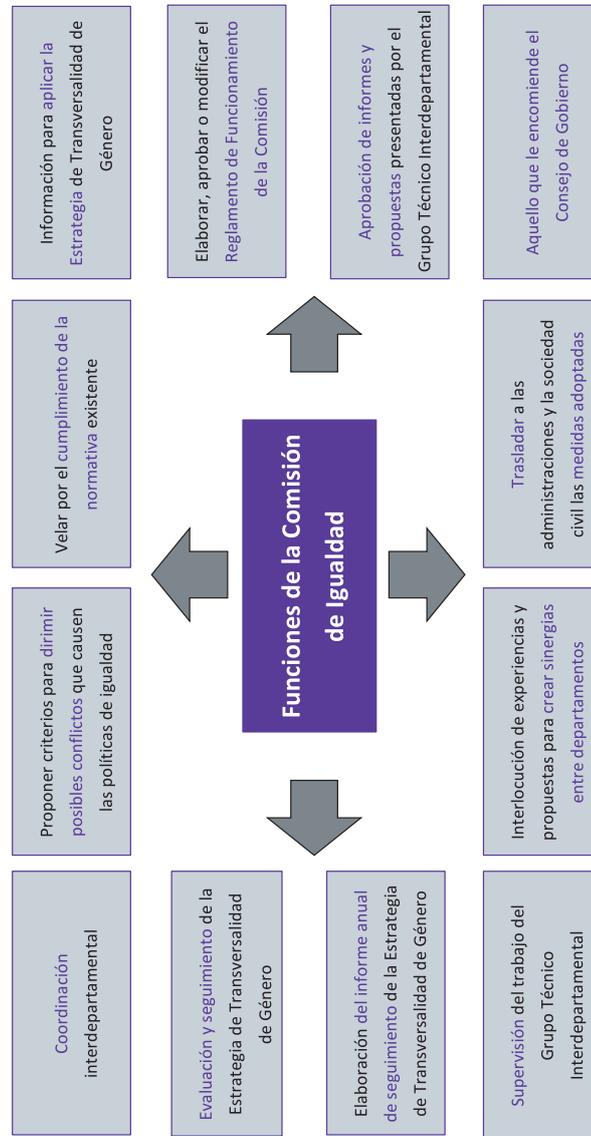


Gráfico 7. Funciones de la Comisión de Igualdad del Gobierno de Cantabria



86

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)
GOBERNANZA

MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

Siguiendo con la regulación establecida en el Decreto 26/2009, de 26 de marzo, la Comisión tendrá la siguiente **composición**:

PRESIDENCIA			
Persona titular de la Consejería con competencias de Igualdad			
Vicepresidencia			
Persona titular de la Consejería en materia presupuestaria			
VOCALES	Una Persona en representación de cada Consejería	Persona titular de la Dirección General competente en materia de presupuestos	Persona titular de la Dirección General de Igualdad y Mujer
Con voz, pero sin voto			
<ul style="list-style-type: none"> • Letrado o letrada de la Dirección General de Servicio Jurídico (función de control de la legalidad) • Funcionario o funcionaria de la Dirección General de Igualdad y Mujer (Función de secretario o secretaria) 			

Gráfico 8. Composición de la Comisión de Igualdad

En virtud de las funciones que deben ser asumidas por la Comisión de Igualdad, **se sugiere a las y los miembros la administración autonómica integrados en la Comisión asumir acuerdos para materializar las actuaciones específicas previstas en la presente Estrategia**. En esta línea, durante el transcurso de las entrevistas llevadas a cabo para su elaboración, se detectaron algunos **temas que se propusieron para ser tratados en la Comisión**.



II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)

GOBERNANZA

87



MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

Temas	Aspecto a acordar
Lenguaje inclusivo	Accesibilidad de la Guía para usar un lenguaje no sexista. Instalación y uso de la herramienta informática Themis para todo el personal de la administración autonómica.
Desagregación de datos por sexo	Homogeneización del diseño de las plantillas de recogida de datos desagregados por sexo.
Coordinación de igualdad	Idoneidad de crear una figura que coordiné las direcciones generales y asesoré sobre temas igualdad o si estas competencias las debe asumir un cargo ya existente.
Flujo de información	Creación de un espacio de trabajo colaborativo accesible para todas las partes integrantes de la Comisión de Igualdad. En este espacio podrían compartirse las actas de las reuniones, propuestas de temas que se incluirían en la orden del día o cualquier otra información de interés.
Información útil para la ciudadanía	Exploración de nuevos canales de transmisión de información útil y desagregada por sexo a la ciudadanía de Cantabria.
Formación específica en género	Identificación de las personas que deben asistir a las formaciones de género para poder cumplir con las obligaciones legales que exigen sus cargos.
Planes de igualdad sectoriales	Posibilidad de hacer campañas de fomento para la creación de planes de igualdad en los organismos autónomos de cada consejería.
Tratamiento de la violencia de género	Medidas de prevención de la violencia de género y atención a sus víctimas desde el ámbito de cada consejería. Viabilidad de aplicar políticas sancionadoras como limitar las subvenciones de las consejerías a personas con condena judicial firme por violencia de género.

Tabla 17. Propuesta de temas a abordar en la Comisión de Igualdad



88

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)
GOBERNANZA

MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

COMISIÓN PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA

Es oportuno dedicar un apartado específico a **la integración de la perspectiva de género en todos los actos del Gobierno de Cantabria** dada la existencia de normativa específica destinada a regular este aspecto y dado el amplio campo de trabajo que abarca su cumplimiento.

La **obligación de integrar la perspectiva de género en todos los presupuestos y leyes del Gobierno de Cantabria** se concreta 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.

El **funcionamiento de la Comisión** se regula en el artículo 4, de manera que la misma debería **reunirse con carácter ordinario, por lo menos, una vez al año** y siempre **previamente a la presentación del proyecto de Ley de Presupuestos en el Parlamento de Cantabria**. Sin embargo, **no existe constancia que esta Comisión se haya reunido alguna vez desde su creación** en el año 2009.

Puesto que se trata de un órgano constituido, en el marco de la gobernanza de la Estrategia de Transversalidad de Género de Cantabria 2019-2022 se proponen que dicha Comisión empiece a funcionar de manera regular con el fin principal que Cantabria integre la perspectiva de género en sus presupuestos. Para ello, es necesario que la Comisión para la integración de la Perspectiva de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Cantabria desarrolle las funciones que establece el Decreto 74/2009, de 1 de octubre, y que recopila, a continuación el **Gráfico 9**.



II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)

GOBERNANZA

89



MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

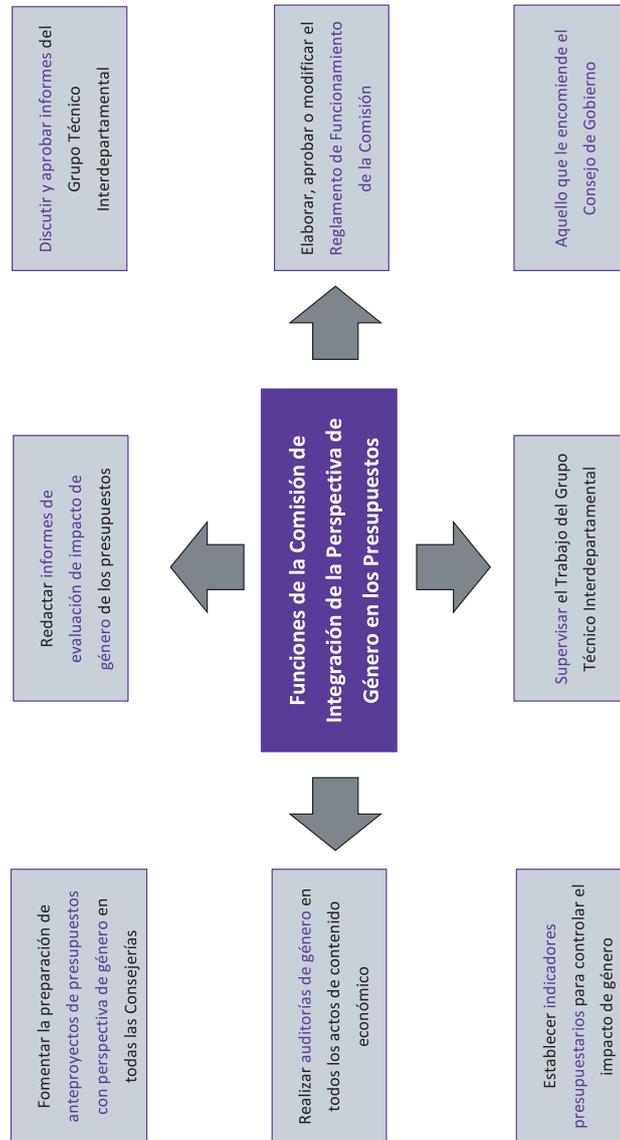


Gráfico 9. Funciones de la Comisión para la Integración de la Perspectiva de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Cantabria



90

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)
GOBERNANZA

MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

Siguiendo con la regulación establecida en el Decreto 74/2009, de 1 de octubre, la Comisión tendrá la siguiente **composición**:

PRESIDENCIA	
Persona titular de la Consejería con competencias de Igualdad	
Vicepresidencia	
Persona titular de la Dirección General de Igualdad y Mujer	
VOCALES	Una Persona en representación de cada Consejería
Con voz, pero sin voto	
<ul style="list-style-type: none"> • Funcionario o funcionaria que designará el presidente o presidenta de la Comisión 	

Gráfico 10. Composición de la Comisión para la Integración de la Perspectiva de Género en los Presupuestos

6.2 SISTEMA DE CONTROL Y SEGUIMIENTO

El sistema de control y seguimiento incluye **herramientas para llevar a cabo el seguimiento de las actuaciones implementadas, evaluar el resultado de dichas actuaciones y medir el impacto producido.**

Para ello, se recomienda trabajar con **3 tipos de indicadores**:

Indicadores de ejecución	Indicadores de resultado	Indicadores de impacto
Miden el grado de ejecución de las actuaciones planificadas, el tipo de problemas que han surgido y las medidas adoptadas para solucionarlos	Permiten evaluar el nivel de consecución de los objetivos planteados y evaluar el gap entre los resultados previstos y los alcanzados	Permiten medir el efecto de las actuaciones sobre las desigualdades de género y la perpetuidad de este impacto en el tiempo

El sistema de control y seguimiento mediante indicadores debe concretarse en un **cuadro de mando**.



Un **cuadro de mando** es una herramienta que dispone información objetiva y cuantificable relativa a los indicadores que se han definido previamente. Estos **indicadores** deben ser **precisos** y **factibles**; es decir, deben prever la cuantificación de una variable de la que se dispone de información.

Por lo tanto, **la agregación de la información plasmada en el cuadro de mando debe permitir establecer el grado de cumplimiento de las medidas recogidas en la Estrategia y el nivel de implicación de las Consejerías en el desarrollo de la misma.**

Además de la disposición de un cuadro de mando, el control y seguimiento de la Estrategia debe sustentarse sobre los siguientes aspectos:

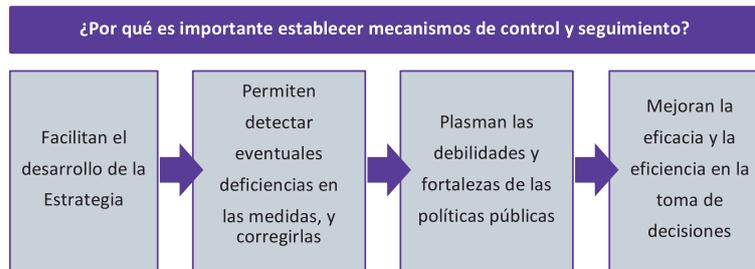
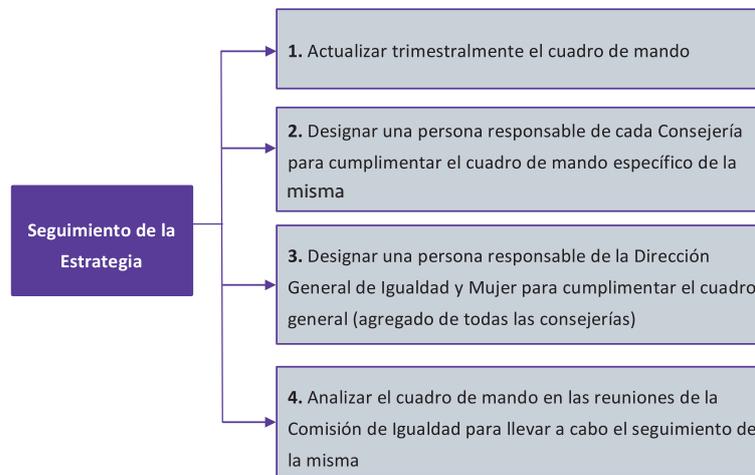


Gráfico 11. Sistema de control y seguimiento de la Estrategia



MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

En esta línea, los gráficos siguientes son ejemplos de formatos que podría adoptar el futuro cuadro de mando de la Estrategia.

CONSEJERÍAS	ESTADO				GRADO CUMPLIMIENTO
	AP1	AP2	AT1	AT2	
Consejería 1					
Consejería 2					
Consejería 3					
Consejería 4					
TOTAL ESTRATEGIA					

Estado	Código
Ejecutado	●
Avanzado	◐
Inicial	◑
Presupuestado	◒
No ejecutado	○

Gráfico 12. Ejemplo de cuadro de mando de la Estrategia

Ámbito de actuación propio 1						
Descripción						
Objetivos						
Actuaciones	Planificación			Control y seguimiento		
	Objetivos específicos	Responsables de ejecución	Indicadores de ejecución	Indicadores de resultados	Indicadores de impacto	
1.1						
1.2						
...						

Gráfico 13. Ejemplo de ficha de recogida de información de una consejería para alimentar el Cuadro de mando

En conclusión, el adecuado desarrollo de la Estrategia requiere establecer las herramientas y mecanismos necesarios para que esta Estrategia constituya un **punto de partida para la planificación de las políticas públicas de Cantabria** a partir de la que se pueda vertebrar un **sistema coordinado de actores** encargados de impulsar la igualdad de género. Para ello, es altamente recomendable hacer **uso de las herramientas existentes** y en especial, de la **Comisión de Igualdad**.



7. ANEXOS

ANEXO 1. MÉTODOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

La elaboración de la nueva Estrategia de Transversalidad de Género (2019-2022) se ha elaborado en base a **diferentes fuentes de recogida de información**, que se resumen en los siguientes cuadros:

Fuentes de análisis cualitativo
<ul style="list-style-type: none">• Estrategia de Mainstreaming de Género (2007-2015)• Evaluación de la Estrategia de Mainstreaming de Género (2007-2015)• Actuaciones de la Dirección General de Igualdad y Mujer 2017-2018• Cursos 2017-2018 (BOC extraordinario 46 de 22/12/16)• Decreto 76/2017 de Subvenciones y Ayudas• Decreto 26/2009 de creación de la Comisión de Igualdad de Género del Gobierno de Cantabria• Decreto 74/2009 de creación de la Comisión para la integración de la perspectiva de género en los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Cantabria• Orden UMA/29/2017 de subvenciones no inferiores a 3.000 euros concedidas durante el cuarto trimestre de 2017• Ley 1/2004, Integral para la Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Protección a sus Víctimas• Decreto 64/2006 de desarrollo de la Ley de Cantabria 1/2004• Orden ECD/26/2017 por la que se crea el diploma de Especialista en Igualdad y Prevención de la Violencia de Género• Órdenes ECD/8/2018, ECD/9/2018, ECD/10/2018 y ECD/56/2018 de subvenciones de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte• Plan de Vivienda 2018-2021• Plan de Emergencia Habitacional de Cantabria• Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2015-2020.



MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

Fuentes de análisis cuantitativo

- Registro Central de 2017, relativo al personal al servicio de la administración autonómica (datos facilitados por la Consejería de Presidencia y Justicia)
- Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de la Secretaría de Estado de Función Pública de enero de 2017.
- Datos los cargos de responsabilidad, extraídos de la web oficial del Gobierno de Cantabria
- Informe del Instituto Cántabro de Estadística (ICANE): Mujeres y Hombres des de la Perspectiva de Género, Cantabria 2017
- Instituto Nacional de Estadística (INE)
- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)
- Sindicato de Técnicos del Ministerio de Hacienda (Gestha)

Entrevistas realizadas <?>

Persona entrevistada	Cargo	Fecha
Sra. Alicia Renedo	Directora General de Igualdad y Mujer	23/07/2018
Sra. Ana Belén Álvarez	Directora General de Trabajo	19/07/2018
Sra. Cruz Reguera	Secretaria General de Sanidad	18/07/2018
Sr. Francisco Gutiérrez	Secretario General de Medio Rural, Pesca y Alimentación	19/07/2018
Sra. Gloria Gómez	Directora General de Deporte	19/07/2018
Sr. Jesús Emilio Herrera	Secretario General de Obras Públicas y Vivienda	23/07/2018
Sr. Jorge Gutiérrez	Director General de Juventud y Cooperación al Desarrollo	26/07/2018
Sra. M ^a Ángeles Sierra	Jefa de la unidad de Igualdad de Oportunidades de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo	18/07/2018
Sra. Marina Lombo	Directora del CEARC	19/07/2018
Sra. Mónica de Berrazueta	Secretaria General de Innovación, Industria, Turismo y Comercio	19/07/2018
Sra. Virginia Martínez	Secretaria General de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social	23/07/2018



ANEXO 2. POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD IMPLEMENTADAS

Las tablas de este apartado contienen la relación de políticas públicas de igualdad implementadas por el Gobierno de Cantabria, clasificadas según tipología y consejería. La información se ha obtenido del anexo 10 de la evaluación de la Estrategia de Mainstreaming de Género (2007-2015) y las entrevistas con miembros del Gobierno de Cantabria.

Las **12 tipologías** de políticas públicas definidas, así como aquellas acciones de dudosa tipología, han sido clasificadas según los siguientes **criterios metodológicos**:

- Los planes y programas con temática específica de igualdad, conciliación o violencia de género están clasificados en la categoría **“planes, programas y actuaciones directas”**. En cambio, los planes y programas de otra temática, pero que integran la igualdad como objetivo transversal, disponen de algún objetivo específico en materia de igualdad o alguna cláusula con perspectiva de género están clasificados como **“perspectiva de género en los planes, programas y disposiciones normativas”**. Por otra parte, los **“planes de igualdad sectoriales”** son planes de igualdad internos para el personal de alguno de los organismos autónomos del Gobierno de Cantabria.
- El grupo **“perspectiva de género en los planes, programas y disposiciones normativas”** también abarca leyes y reglamentos con una temática distinta al género, pero que integran en su articulado el principio de la igualdad como objetivo transversal o disponen de algún artículo específico con especial impacto de género. Por el contrario, el grupo **“protocolos y disposiciones normativas”** recoge únicamente aquellas leyes, reglamentos y protocolos de actuación con una temática específica de género.
- En la línea de los criterios anteriores, se clasifican como **“premios y subvenciones”** las ayudas económicas específicas para mujeres y las líneas de financiación para proyectos con especial impacto de género. En cambio, se clasifican como **“cláusulas en licitaciones y subvenciones”** aquellas ayudas económicas y subvenciones que incorporen algún requisito específico en clave de género. Este grupo también integra las ofertas de contratación pública que incorporan cláusulas sociales relativas al género.
- El **Convenio de colaboración entre el Gobierno de Cantabria y el Colegio Territorial de Administradores de Fincas de Cantabria**, para la prevención y detección de la violencia de género se clasifica en el grupo **“talleres y formación”**. A pesar que podría considerarse como una “actuación directa” o un “acto de sensibilización”, se interpreta que el Gobierno proporciona conocimientos a estas personas para que adquieran



96

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)

ANEXOS

MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

habilidades en la prevención y detección de la violencia de género en las fincas que administran.

- **La promoción del uso de un lenguaje inclusivo en la normativa elaborada y en la Estrategia de Comunicación de los Programas FEDER y FSE** por parte de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo se clasifica como **“control, evaluación y seguimiento”** porque se interpreta que la Consejería controla que los programas cumplan los requisitos exigidos para recibir fondos del FEDER y el FSE, a pesar que la acción consista en “integrar la perspectiva de género” en dichos programas.
- **El Programa de coeducación e igualdad i el programa de educación afectivo sexual y prevención de la violencia de género** en los centros educativos se clasifica como “talleres y formaciones” porque a pesar de constituir un programa, éste se concreta en talleres que se imparten en los centros educativos.
- Se clasifican las **formaciones del CEARC** como una sola acción, porque a pesar que se ofrecen varias formaciones distintas en igualdad, se entiende que todas ellas constituyen un solo catálogo formativo dentro de un organismo cuya finalidad es impartir formación para el personal de la administración. Sin embargo, la valoración de la implicación del CEARC en el fomento de la igualdad es muy positiva y los cursos que ha impartido están detallados de manera más específica en el Anexo 3.

CONSEJERÍA DE UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN, MEDIO AMBIENTE Y POLÍTICA SOCIAL	
Dirección General de Igualdad y Mujer	
Elaboración la Ley para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres de Cantabria (Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres).	Protocolos y disposiciones normativas
Subvenciones para impulsar centros de atención e información a las mujeres en centros de más de 10.000 habitantes	Premios y subvenciones
Subvenciones a asociaciones y entidades sin ánimo de lucro para impulsar proyectos en materia de igualdad	Premios y subvenciones
Subvenciones a asociaciones y federaciones de mujeres para potenciar la participación femenina y su empoderamiento	Premios y subvenciones

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)

ANEXOS

97



CVE-2019-2697

MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

Seguimiento de la integración del género en los proyectos financiados con fondos del FSE y FEDER.	Control, evaluación y seguimiento
Programa de coeducación e igualdad en centros educativos de primaria	Talleres y formación
Programa de educación afectivo sexual y prevención de la violencia de género en centros educativos de secundaria	Talleres y formación
Curso de formación: Promotores/as para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	Talleres y formación
Talleres coeducativos en ludotecas "Jugamos en Igualdad"	Talleres y formación
Talleres de igualdad de género para adolescentes que participan en campamentos de verano	Talleres y formación
Asesoramiento, formación y sensibilización para la implantación de planes de igualdad en empresas	Asistencia técnica
Campaña de sensibilización en materia de igualdad de género en el entorno vecinal	Difusión de material y campañas de sensibilización
Elaboración de material audiovisual de fomento de la igualdad de género	Difusión de material y campañas de sensibilización
Reedición de la guía de lenguaje inclusivo "Sugerencias para evitar el sexismo en el lenguaje administrativo"	Difusión de material y campañas de sensibilización
Elaboración de una guía de lenguaje no sexista en el ámbito laboral	Difusión de material y campañas de sensibilización
Estudio de la e-igualdad en la Comunidad Autónoma de Cantabria	Elaboración de estudios y estadísticas
Convocatoria y concesión del Premio Concha Espina 2016	Premios y subvenciones
III Muestra Internacional de Teatro "Mujeres que Cuentan"	Eventos y jornadas
Actividades artísticas relativas al proyecto "No Soy un Lienzo en Blanco"	Eventos y jornadas
Marcha popular contra la violencia de género	Eventos y jornadas



98

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)

ANEXOS

CVE-2019-2697

MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

Coordinación artística de la exposición en la Biblioteca Central de Cantabria durante los actos de conmemoración del 25 de noviembre	Eventos y jornadas
Actuaciones del Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia	Eventos y jornadas
Estreno y mesa redonda de la película "Llueven Vacas" de sensibilización contra la violencia de género	Eventos y jornadas
Exposición "Chicas Nuevas 24 Horas"	Eventos y jornadas
Materiales gráficos informativos para mujeres víctimas de violencia de género	Difusión de material y campañas de sensibilización
Sesiones formativas en materia de violencia de género en el ámbito rural	Talleres y formación
XI Jornadas Nacionales en Violencia de Género	Eventos y jornadas
Jornadas de formación sobre violencia de género a las Fuerzas de Seguridad de Cantabria	Talleres y formación
Formación sobre violencia de género a los administradores de fincas de Cantabria	Talleres y formación
Protocolo de actuación para profesionales de servicios sociales de atención primaria de Cantabria con mujeres, a sus hijos e hijas y adolescentes menores víctimas de violencia de género	Protocolos y disposiciones normativas
Convenio de colaboración entre el Gobierno de Cantabria y el Colegio Territorial de Administradores de Fincas de Cantabria, para la prevención y detección de la violencia de género	Talleres y formación
Acuerdo interinstitucional por el que se aprueba el Protocolo General para la Coordinación de las Actuaciones en Materia de Lucha contra la Violencia de Género en la Comunidad Autónoma de Cantabria	Protocolos y disposiciones normativas
Patrocinio del proyecto: "Mujer y Talento: Stem Talent Girl"	Subvenciones y premios
Ponencias del curso de formación sobre atención a menores víctimas de violencia de género	Talleres y formación



MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

Jornada de empoderamiento "Haciendo Visible el Trabajo de las Mujeres"	Eventos y jornadas
Proyecto Fémina en el marco de la convocatoria INTERREG 2017	Planes, programas y actuaciones directas
Dirección General de Ordenación del Territorio	
Consideración de la igualdad de género como componente transversal del futuro Plan General de Ordenación Territorial. Se incorporará un capítulo específico de actuaciones destinadas al fomento de la igualdad de género	Perspectiva de género en los planes y programas
Dirección General de Política Social	
Cambio normativo en los criterios de acceso a la Renta Social Básica para favorecer a las mujeres que viven solas con hijos o hijas	Cláusulas de género en licitaciones y subvenciones
Perspectiva de género en las directrices de política general sobre la incorporación de criterios y cláusulas en la contratación del sector público de la Comunidad Autónoma de Cantabria	Perspectiva de género en los planes y programas
Elaboración del Anteproyecto de Ley para la Igualdad de Trato y No Discriminación por Razón de Orientación Sexual e Identidad de Género en Cantabria	Protocolos y disposiciones normativas
El Programa de Apoyo Integral a las Familias (PAIF) está construido a partir de un modelo de crianza y desarrollo en positivo, en el marco de roles y relaciones de género construidas en igualdad.	Planes, programas y actuaciones directas
Programa Buen Trato y Ciudades Amigables con las Personas Mayores	Perspectiva de género en los planes y programas
Convenio entre UNICEF, Gobierno de Cantabria y Federación de Municipios de Cantabria en relación al Programa Ciudades Amigas de la Infancia	Perspectiva de género en los planes y programas

Tabla 18. Políticas públicas implementadas por la Consejería de Universidades e Investigación, Medioambiente y Política Social, según tipología



100

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)

ANEXOS

MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

CONSEJERÍA DE SANIDAD	
Secretaría General	
Inclusión de la perspectiva de género en la normativa reguladora específica de la relación estatutaria, como en la vigente Ley 9/2010, de 23 de diciembre, de personal estatutario de instituciones sanitarias de la Comunidad Autónoma de Cantabria.	Perspectiva de género en los planes, programas y disposiciones normativas
Inclusión, como prioridad, de la materia de igualdad en las condiciones de trabajo objeto de negociación en la Mesa Sectorial del Personal de Instituciones Sanitarias. Así se contempla la elaboración de un Plan de Igualdad para el personal estatutario del Servicio Cántabro de Salud.	Planes de igualdad sectoriales
Se ha impulsado la elaboración de Planes de Igualdad en las fundaciones y empresas públicas del ámbito de la Consejería de Sanidad. Habiéndose aprobado ya, en 2018, el Plan de Igualdad de la Fundación Marqués de Valdecilla, y el de la empresa pública Hospital Virtual Valdecilla, estando en elaboración el de la Fundación IDIVAL.	Planes de igualdad sectoriales
Consideración de la materia de igualdad en los procesos de selección y provisión de personal estatutario: en los temarios de la fase de oposición, en la composición de tribunales, a las víctimas de violencia de género y a la situación de embarazo y parto en los procesos selectivos.	Perspectiva de género en los planes, programas y disposiciones normativas
Inclusión de la materia de igualdad entre las actividades del Plan de Formación para el empleo del Personal de Instituciones Sanitarias de Cantabria, y en el Máster de Dirección y Gestión de Servicios Sanitarios que imparte la Universidad de Cantabria en colaboración con la Consejería de Sanidad.	Talleres y formación
Reconocimiento del derecho a seguir percibiendo el complemento retributivo de atención continuada por guardias médicas, que se han tenido que dejar de realizar con motivo de situaciones derivadas del embarazo y lactancia.	Perspectiva de género en los planes, programas y disposiciones normativas

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)

ANEXOS

101



CVE-2019-2697

MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

Apoyo a proyectos de cooperación sanitaria internacional al desarrollo, que promuevan la igualdad. Se está desarrollando un proyecto a través del Hospital Virtual Valdecilla, destinado a fomentar el liderazgo de profesionales sanitarias en Perú.	Planes, programas y actuaciones directas
Elaboración de estudios desagregados por sexo de la plantilla del personal de instituciones sanitarias del Servicio Cántabro de Salud.	Elaboración de estudios y estadísticas
Servicio Cántabro de Salud	
Protocolo de protección al parto	Protocolos y disposiciones normativas
Protocolo para la interrupción voluntaria del embarazo. Acuerdo marco con clínicas privadas para la prestación del servicio	Protocolos y disposiciones normativas
Mejoras de acceso a métodos anticonceptivos	Planes, programas y actuaciones directas
Protocolo de atención a mujeres víctimas de violencia de género	Protocolos y disposiciones normativas
Programas de cribado para la detección precoz del cáncer de mama y de cérvix	Planes, programas y actuaciones directas
Objetivos de igualdad de género en los compromisos de gestión que el Servicio Cántabro de Salud firma con los tres hospitales de Cantabria y Gerencia de Atención Primaria	Perspectiva de género en los planes, programas y disposiciones normativas
Directrices relacionadas con la violencia de género emitidas por los Consejos de Gestión del Sistema Cántabro de Salud	Perspectiva de género en los planes, programas y disposiciones normativas



102

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)
ANEXOS

CVE-2019-2697

MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

Dirección General de Salud Pública	
Sensibilización de las afectaciones que produce el género a la salud a profesionales sanitarios.	Difusión de material y campañas de sensibilización
Mejora de la actuación de los servicios de salud en la atención a la violencia contra las mujeres.	Planes, programas y actuaciones directas
Mejorar la información y el acceso de las mujeres a los métodos e intervenciones que garanticen su derecho a decidir sobre su maternidad.	Planes, programas y actuaciones directas
Mejorar la atención al embarazo, parto y nacimiento, ofreciendo una asistencia respetuosa con la fisiología y basada en la evidencia científica.	Planes, programas y actuaciones directas
Promover la lactancia materna y la acreditación Iniciativa para la Humanización de la Asistencia al Nacimiento y la Lactancia (IHAN) en las maternidades hospitalarias del Servicio Cántabro de Salud.	Planes, programas y actuaciones directas
Mejorar el detección y atención al cáncer de mama y de cérvix, garantizando el acceso al cribado a todas las mujeres independientemente de su situación social.	Planes, programas y actuaciones directas
Dirección General de Ordenación y Atención Sanitaria	
Perspectiva en las líneas estratégicas y objetivos de la estrategia de cronicidad	Perspectiva de género en los planes, programas y disposiciones normativas
Recogida y análisis de todos los indicadores, por sexo, de la estrategia de cronicidad, para la detección de desigualdades de género.	Elaboración de estudios y estadísticas
Análisis, por sexo, de patologías y de la morbimortalidad	Elaboración de estudios y estadísticas
Profesionales para atender la violencia de género en las unidades de salud mental.	Planes, programas y actuaciones directas



MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

Atención fisioterapéutica específica para patologías específicas de las mujeres, con instrucciones de contratación de profesionales al respecto.	Planes, programas y actuaciones directas
Refuerzo de personal de matronas en centros de salud con mayor ratio de población femenina.	Planes, programas y actuaciones directas
Recogida de datos desagregados por sexo de las actividades de los diferentes servicios de la Dirección General.	Elaboración de estudios y estadísticas

Tabla 19. Políticas públicas implementadas por la Consejería de Sanidad, según tipología

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE	
Dirección General de Juventud y Cooperación al Desarrollo	
Creación en el Consejo Cántabro de Cooperación de un grupo específico de trabajo para la preparación de una ponencia técnica de género. El objetivo es integrar la perspectiva de género en las acciones de cooperación desarrolladas por los agentes de Cantabria. En el seno del Consejo también se trabaja en una ponencia técnica para integrar los objetivos de la Agenda 2030, uno de los cuales es la violencia de género	Perspectiva de género en los planes y programas
Son beneficiarios preferentes de ayudas humanitarias los proyectos destinados a colectivos vulnerables, entre el que se incluyen las mujeres. Entre los criterios de evaluación de los proyectos de ayuda humanitaria se dedica un apartado específico al "análisis de género y aspectos medioambientales"	Cláusulas de género en licitaciones y subvenciones
Subvenciones para realizar intervenciones específicas de promoción, defensa de los derechos y empoderamiento de las mujeres en países en vías de desarrollo	Premios y subvenciones
Los criterios de acceso a subvenciones de educación al desarrollo contemplan un apartado específico en el que se contemplan variables de género y medioambiente	Cláusulas de género en licitaciones y subvenciones



104

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)
ANEXOS

MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

Subvenciones a ONG's de Cantabria que presenten proyectos de cooperación al desarrollo que tengan como contraparte una organización feminista en el África Subsahariana	Premios y subvenciones
El II Plan Director de Cooperación al desarrollo de Cantabria contempla la equidad de género y empoderamiento de las mujeres como una prioridad transversal y los derechos de las mujeres como una de las prioridades sectoriales	Perspectiva de género en los planes y programas
El Programa I de subvenciones a actividades juveniles está, entre otros, destinado a fomentar la igualdad y prevención de la violencia de género. Sumando el total de del presupuesto destinado a los 4 programas de subvenciones a asociaciones juveniles, éste, representa el 57% del presupuesto.	Premios y subvenciones
Elaboración de material gráfico e informativo destinado a combatir la violencia de género.	Difusión de material y campañas de sensibilización
Creación del diploma "Especialista en Igualdad y Prevención de la Violencia de Género" como titulación oficial en el ámbito formativo de la Educación en el Tiempo Libre	Talleres y formación
Todas las actividades juveniles que ofrece la Dirección General cuentan con la presencia de responsables titulados en Igualdad y Prevención de la Violencia de Género y se desarrollan actividades relacionadas con esta temática	Planes, programas y actuaciones directas
Actualmente se está redactando el nuevo Plan Joven, el cuál trabajará la igualdad como uno de los ejes principales	Perspectiva de género en los planes y programas



MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

Dirección General de Personal Docente y Orientación Académica	
Designación en todos los centros públicos y privados de Cantabria de una persona responsable de impulsar medidas de fomento de la igualdad	Planes, programas y actuaciones directas
Asunción de compromisos en relación a la integración de la perspectiva de género en materia de convivencia escolar, a cargo de la Comisión de la Convivencia	Perspectiva de género en los planes y programas
Decreto de regulación de la convivencia escolar y los derechos y deberes de la comunidad educativa en la Comunidad Autónoma de Cantabria. Se incluyen actuaciones para garantizar la igualdad, prevenir la violencia de género y fomentar el respeto a las orientaciones sexuales. Asimismo, se potenciará la integración de objetivos de género en el nuevo Plan de Convivencia.	Perspectiva de género en los planes, programas y disposiciones normativas
El Decreto que regula la atención a la diversidad en centros no universitarios de Cantabria dedica un capítulo específico a la igualdad de género.	Perspectiva de género en los planes, programas y disposiciones normativas
Criterio de representación paritaria en los tribunales y nombramiento de asesores y asesoras	Perspectiva de género en los planes y programas
Dirección General de Deporte	
Jornadas anuales de fomento del deporte femenino en edad escolar	Eventos y jornadas
Apoyo a la práctica deportiva femenina para prevenir el abandono del deporte	Planes, programas y actuaciones directas
Subvenciones al deporte femenino	Premios y subvenciones
Acciones de visibilidad de la práctica deportiva femenina	Planes, programas y actuaciones directas

Tabla 20. Políticas públicas implementadas por la Consejería de Educación, Cultura y Deporte, según tipología



106

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)
ANEXOS

MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO	
Dirección General de Economía y Asuntos Europeos	
Organismo Intermedio responsable de la gestión, coordinación y ejecución del Programa Operativo FEDER 2014-2020, el cual contempla la integración de la perspectiva de género en todas sus actuaciones.	Control, evaluación y seguimiento
Controlar que las empresas que se contratan en el marco del Programa Operativo FEDER 2014-2020 no hayan sido sancionadas por motivos de género.	Control, evaluación y seguimiento
Promoción del uso de un lenguaje inclusivo en la normativa elaborada y en la Estrategia de Comunicación de los Programas FEDER y FSE.	Control, evaluación y seguimiento
Instituto Cántabro de Estadística	
Integración de la perspectiva de género en el Plan Estadístico 2017-2020	Perspectiva de género en los planes y programas
Publicación del informe estadístico: "Mujeres y hombres desde la perspectiva de género"	Elaboración de estudios y estadísticas
El Anuario Estadístico de Cantabria dedica su capítulo 10 a las desigualdades de género	Elaboración de estudios y estadísticas
Dirección General de Trabajo	
Convenio con la Inspección de Trabajo para desarrollar programas de competencia autonómica, dirigidos a promover la igualdad de género. Se abordan cuestiones como la igualdad de acceso al empleo, discriminación laboral, acoso por razón de sexo, conciliación, planes de igualdad o no discriminación en la negociación colectiva	Protocolos y disposiciones normativas
Perspectiva de género en las subvenciones para fomentar el empleo y la mejora de la competitividad en las cooperativas y sociedades laborales	Cláusulas de género en licitaciones y subvenciones



MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

Perspectiva de género en las subvenciones para promover el mantenimiento del empleo autónomo	Cláusulas de género en licitaciones y subvenciones
Perspectiva de género en las subvenciones destinadas a promover la estabilidad en el empleo	Cláusulas de género en licitaciones y subvenciones
Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo (ICASST)	
Inclusión de la igualdad en la Estrategia Cántabra de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2020	Perspectiva de género en los planes y programas
Desagregación de datos por sexo (accidentes laborales y enfermedades profesionales)	Elaboración de estudios y estadísticas
Servicio Cántabro de Empleo	
Subvenciones destinadas a promover la igualdad en el empleo, cofinanciadas por el FSE	Premios y subvenciones
Bolsa de empleo para mujeres víctimas de violencia de género	Planes, programas y actuaciones directas
Medidas transversales	
Programas para reducir el desempleo femenino	Planes, programas y actuaciones directas
Criterio general de paridad de sexo en las personas beneficiarias de formaciones para el empleo	Perspectiva de género en los planes y programas

Tabla 21 Políticas públicas implementadas por la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, según tipología.



108

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)

ANEXOS

MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

CONSEJERÍA DE MEDIO RURAL, PESCA Y ALIMENTACIÓN	
Dirección General de Pesca y Alimentación	
Actuación para lograr la acreditación profesional de las rederas	Planes, programas y actuaciones directas
Priorización de subvención a las Estrategias de Desarrollo Rural Participativo (EDLP) que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres	Cláusulas de género en licitaciones y subvenciones
Grupo de Acción Local del Sector Pesquero (GALP) oriental	
Representación de asociaciones de mujeres entre los socios del Grupo de Acción Costera Oriental	Planes, programas y actuaciones directas
Para el cumplimiento de la estrategia se analizará la participación de mujeres, jóvenes y personas discapacitadas	Elaboración de estudios y estadísticas
VARIABLES DE GÉNERO EN LOS CRITERIOS DE SELECCIÓN DE PROYECTOS	Cláusulas de género en licitaciones y subvenciones
GALP Occidental	
Participación de una asociación de mujeres en el diagnóstico previo a la formulación de la EDLP	Planes, programas y actuaciones directas
Inclusión de la actividad de las rederas como herramienta de promoción del turismo	Perspectiva de género en los planes y programas
Dirección General de Ganadería y Desarrollo Rural	
Favorecimiento a las mujeres como beneficiarias de subvenciones por su peso como fijadora de población	Cláusulas de género en licitaciones y subvenciones

Tabla 22. Políticas públicas implementadas por la Consejería de Medio Rural, Pesca y Alimentación, según tipología



MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS Y VIVIENDA	
Dirección General de Vivienda	
Cesión de viviendas destinadas al acogimiento de mujeres víctimas de violencia de género	Planes, programas y actuaciones directas
GESVICAN	
Integración de la perspectiva de género en el Plan de Vivienda 2018-2021	Perspectiva de género en los planes y programas
Introducción de la variable "género" en los perfiles de vulnerabilidad en el Plan de Emergencia Habitacional	Perspectiva de género en los planes y programas

Tabla 23. Políticas públicas implementadas por la Consejería de Obras Públicas y Vivienda, según tipología

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA Y JUSTICIA	
CEARC	
El catálogo formativo del CEARC 2017 - 2018 incluyó 10 cursos relacionados con la igualdad o la violencia de género, que se especifican en el anexo 3.	Talleres y formaciones

Tabla 24. Políticas públicas implementadas por la Consejería de Presidencia y Justicia, según tipología

CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO	
En el anexo 10 de la evaluación no constan acciones de esta consejería en materia de igualdad y en la entrevista con la Secretaria General sólo se informó sobre una acción destinada a evitar la publicidad sexista en las zonas públicas	Planes, programas y acciones directas

Tabla 25. Políticas públicas implementadas por la Consejería de Innovación, Industria, Turismo y Comercio, según tipología



110

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)

ANEXOS

ANEXO 3. RELACIÓN DE FORMACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD PROMOVIDAS POR EL CEARC

Formaciones ofrecidas por el CEARC (2007 – 2015)

- Uso no sexista del lenguaje
- Igualdad de género en las políticas públicas
- Calidad e igualdad de género en las políticas de empleo
- Igualdad de oportunidades: aplicación práctica en la empresa y recursos humanos
- Planificación estratégica para la puesta en marcha de acciones en materia de igualdad
- Violencia de género
- Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, nuevos liderazgos y comunicación pública
- Presentación de la herramienta para la elaboración de informes de impacto de género
- Igualdad en la gestión de ofertas de empleo
- Agente de igualdad de oportunidades
- Formación sobre empoderamiento
- Transversalidad y lenguaje no sexista
- Género e igualdad de oportunidades
- Diseño y aplicación de planes y medidas de igualdad en las empresas
- Informes de impacto de género como instrumento de las políticas de igualdad transversales
- Ley de Igualdad
- Mainstreaming de género
- Igualdad de oportunidades: aplicación práctica en los servicios sociales
- Presentación de la herramienta de elaboración de informes de impacto de género
- Problemas de salud
- Igualdad de oportunidades: aplicación práctica en el ámbito de empleo (online)
- Políticas de igualdad de género. Políticas contra la violencia de género. Normativa vigente (temario oposiciones)
- Aplicación práctica del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las intervenciones cofinanciadas por los fondos europeos
- Sensibilización de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (online)



MARTES, 2 DE ABRIL DE 2019 - BOC NÚM. 65

Formaciones ofrecidas por el CEARC (2017 - 2018)

- Lenguaje no sexista en la administración (2 ediciones)
- Planificación estratégica para la puesta en marcha de acciones en materia de igualdad
- La importancia de la intervención social: recursos sociales y socioeconómicos destinados a las víctimas de violencia de género
- Enfoque multidisciplinar de la violencia de género (2 ediciones)
- Igualdad de género en la administración pública
- Taller práctico sobre lenguaje no sexista
- Integración de la perspectiva de género en los fondos estructurales
- La transversalidad de género en las políticas públicas



112

II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA (2019-2022)

ANEXOS

2019/2697

CVE-2019-2697