1.DISPOSICIONES GENERALES

CONSEJERÍA DE UNIVERSIDADES, IGUALDAD, CULTURA Y DEPORTE

SECRETARÍA GENERAL

CVE-2020-9010 *Corrección de errores al anuncio de publicación del Decreto 85/2020, de 19 de noviembre, por el que se modifica el Decreto 40/2019, de 21 de marzo, por el que se aprueba la II Estrategia de Transversalidad de Género del Gobierno de Cantabria (Boletín Oficial de Cantabria nº 229, de 27 de noviembre de 2020).*

Advertidos errores en el Anexo del Decreto 85/2020, de 19 de noviembre, por el que se modifica el Decreto 40/2019, de 21 de marzo, por el que se aprueba la II Estrategia de Transversalidad de Género del Gobierno de Cantabria, publicado en el Boletín Oficial de Cantabria nº 229, de 27 de noviembre de 2020, de conformidad con lo previsto en el artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y en el artículo 15.2.b) del Decreto 18/2010, de 18 de marzo, por el que se regula el Boletín Oficial de Cantabria, se procede a efectuar la oportuna corrección incluyendo el contenido íntegro del Anexo a continuación.

Santander, 27 de noviembre de 2020.

El secretario general,

Santiago Fuente Sánchez.

CVE-2020-9010

ACTUALIZACIÓN DE LA II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DE CANTABRIA (2019-2022)

PUESTA EN MARCHA DE LA II ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO DE CANTABRIA
(a diciembre de 2019)

GOBIERNO de CANTABRIA
VICEPRESIDENCIA
DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD Y MUJER

Cantabria Camino Lebaniego

CVE-2020-9010

A. PRESENTACIÓN DEL DOCUMENTO 9

B. OBJETIVOS Y DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL Y SOCIAL 15

C. ESTRUCTURA Y DESCRIPCIÓN DE ÁMBITOS Y ACTUACIONES 25

ESTRUCTURA DE ÁMBITOS Y ACTUACIONES 26

CARACTERIZACIÓN DE LOS ÁMBITOS Y ACTUACIONES TRANSVERSALES 35

DESCRIPCIÓN DE ÁMBITOS DE ACTUACIÓN PROPIOS POR CONSEJERÍAS.
CARACTERIZACIÓN DE LAS ACTUACIONES PROPIAS.
OBJETIVOS E INDICADORES 41

1. CONSEJERÍA DE UNIVERSIDADES, IGUALDAD, CULTURA Y DEPORTE 44
2. CONSEJERÍA DE SANIDAD 51
3. CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y TURISMO. 55
4. CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA. 58
5. CONSEJERÍA DE DESARROLLO RURAL, GANADERÍA, PESCA, ALIMENTACIÓN Y MEDIOAMBIENTE 60
6. CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS, ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y URBANISMO. 64
7. CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, INTERIOR, JUSTICIA Y ACCIÓN EXTERIOR. 66
8. CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, INDUSTRIA, TRANSPORTE Y COMERCIO. 70
9. CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES. 73

D. SISTEMAS DE GOBERNANZA Y HERRAMIENTAS 78

INTRODUCCIÓN AL MODELO DE SEGUIMIENTO-EVALUACIÓN.
SISTEMA DE INDICADORES 79

E. ANEXOS 85

[1] METODOLOGÍA SEGUIDA EN 2019 86

[2] PANORAMAS PREVIOS DE ÁMBITOS Y ACTUACIONES 91

[3] BIBLIOGRAFÍA Y DOCUMENTACIÓN UTILIZADA 95

CVE-2020-9010

Pablo Zuloaga Martínez

Vicepresidente y Consejero de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte.

Gobierno de Cantabria

La igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres es un reto prioritario para el Gobierno de Cantabria. El conjunto de la administración regional, a través de las Consejerías del actual Gobierno y de su presidencia, se une a la sociedad cántabra en el firme compromiso de promover la igualdad de género. Combatir las desigualdades que afectan a las mujeres de los ámbitos rural y urbano –en las esferas laboral, política, doméstica y educativa y cuya manifestación más extrema es la violencia de género– se convierte en un empeño irrenunciable que debe plasmarse en todas las acciones de gobierno.

El Estatuto de Autonomía de Cantabria consagra el derecho a garantizar la libertad y la igualdad entre todas las personas y grupos. Leyes y normas estatales y europeas, recomendaciones y acuerdos de organismos internacionales –en especial, el Convenio de Estambul–, se han de plasmar en las políticas de igualdad de género de nuestro Gobierno.

El desarrollo de estas políticas se apoya en un marco legislativo, una herramienta estratégica y una organización institucional que guían al Gobierno de Cantabria, entre 2019 y 2022, para continuar avanzando en la igualdad entre mujeres y hombres.

El marco normativo es el que determina el desarrollo de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, aprobada hace apenas un año por el Parlamento. La herramienta de planificación es la que establece la vigente II Estrategia de Transversalidad de Género del Gobierno de Cantabria 2019-2022 (Decreto 40/2019, de 21 de marzo). La organización coordinada de las competencias en igualdad recae en la Consejería de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte.

CVE-2020-9010

La II Estrategia de Transversalidad de Género, que fue precedida en la Comunidad Autónoma de una I Estrategia de Mainstreaming de Género en el período 2007-2015, es un instrumento vivo para la integración de la perspectiva de género en todas las acciones de todas las Consejerías de Cantabria.

Elaborada en 2018 y aprobada en marzo de 2019, la puesta en marcha de esta II Estrategia ha implicado adaptar su estructura de ámbitos y actuaciones, tanto al nuevo organigrama del Gobierno como a la propia evolución de la sociedad cántabra y de la realidad política e institucional de la que dependen las responsabilidades ejecutivas y técnicas. Se contempla la totalidad de áreas, campos y sectores: educación, empleo, sanidad, bienestar social, cultura, deporte, medio ambiente, urbanismo, desarrollo rural, cooperación, juventud…

La presente actualización de la II Estrategia de Transversalidad de Género es el resultado del trabajo de gabinete y participativo coordinado por la Dirección General de Igualdad y Mujer en el segundo semestre de 2019, bajo la dirección de la Comisión para la Igualdad de Género y con el apoyo de su Grupo Técnico Interdepartamental.

Esta versión de la II Estrategia es, pues, el resultado de adecuar su presentación al momento actual; de desarrollar y articular sus objetivos; de poner al día el diagnóstico institucional y social; de reordenar y estructurar sus ámbitos y actuaciones propias y transversales, y de dinamizar y concretar la gobernanza.

Así, son 28 ámbitos de actuación propios y 68 actuaciones, además de los ámbitos y las actuaciones transversales de las nueve Consejerías, los que se presentan en esta nueva estructura de la II Estrategia, que identifica sus objetivos específicos y por primera vez un sistema para la construcción de indicadores de control, seguimiento y evaluación.

Una ficha para la recogida de información alimenta un cuadro de mando orientado a buscar la mejora continua y ajustar, progresivamente, las acciones que se ejecuten y el modelo de gobernanza que desarrolla la II Estrategia de Transversalidad de Género del Gobierno de Cantabria. Esta ficha y el cuadro de mando, a las que suman otras herramientas básicas, se encuentran también en formato Excel.

Procedimientos y espacios de participación ciudadana, como el Observatorio de Igualdad de Género y el Consejo de la Mujer, facilitarán a la Comisión para la Igualdad de Género el desarrollo operativo de la Estrategia.

Con la incorporación transversal del principio de igualdad en las políticas públicas seguimos contribuyendo desde el Gobierno a la "consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo", propósito de la Ley Cántabra de Igualdad.

CVE-2020-9010

A.

PRESENTACIÓN DEL DOCUMENTO

9

CVE-2020-9010

El Gobierno de Cantabria reguló mediante Decreto 40/2019, de 21 de marzo, la II Estrategia de Transversalidad de Género 2019-2022, destinada a "la consecución de una sociedad con mayor justicia social y salud democrática".

En virtud de esta Estrategia, cuyo desarrollo está previsto en la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, las Consejerías de Cantabria se comprometen a asumir unos procedimientos de trabajo que profundicen y mejoren la eficacia de las acciones destinadas a fomentar la promoción de la igualdad de género en la Comunidad Autónoma.

La responsabilidad competencial del servicio de apoyo a la puesta en marcha de la II Estrategia de Transversalidad de Género, por todos los departamentos del Gobierno de Cantabria, recae en la Dirección General de Igualdad y Mujer, actualmente adscrita a la Consejería de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte.

La Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, fue aprobada por el Parlamento de Cantabria con un amplio consenso. Entre sus 154 artículos destaca –entre otros– la constitución de la figura de responsable de Igualdad en cada Consejería del Gobierno de Cantabria, cuya función principal es garantizar la perspectiva de género en todas las políticas y acciones del Ejecutivo.

Conforme a la Ley 2/2019, la Comisión para la Igualdad de Género del Gobierno de Cantabria, adscrita a la Consejería competente en materia de igualdad de género, es "el órgano colegiado y permanente de apoyo a la integración del principio de igualdad y de la perspectiva de género en las actuaciones del Gobierno de Cantabria, incluida tanto la Administración general como la institucional, en el marco de la Estrategia de Mainstreaming de Género del Gobierno de Cantabria".

En el marco de la II Estrategia de Transversalidad de Género 2019-2022 y de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, son de obligada referencia –entre otras recomendaciones, leyes y normas internacionales y estatales– las siguientes:

- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), acordados el 25 de septiembre de 2015 por los Estados miembros de Naciones Unidas.
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Estambul, 11.V.2011).
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El Consejo de la Mujer, creado por la Ley de Cantabria 3/2018, de 28 de mayo, y regulado mediante Decreto 88/2018, de 25 de octubre, como órgano de participación, representación y consulta en el ámbito de la Comunidad Autónoma, será conforme a sus funciones y competencias una referencia para la puesta en marcha y el

CVE-2020-9010

desarrollo de la II Estrategia de Transversalidad de Género.

***

La II Estrategia de Transversalidad de Género del Gobierno de Cantabria avanza, por fin, en su planificación operativa, para cuyo diseño se ha trabajado con los siguientes propósitos:

adecuar y difundir la presentación;
desarrollar y articular los objetivos;
actualizar y ampliar el diagnóstico;
reordenar y estructurar las actuaciones, y
dinamizar y concretar la gobernanza.

Para el desarrollo de las actuaciones programadas por la II Estrategia de Transversalidad de Género de Cantabria 2019-2022 (II ETG) se parte de la descripción de los ámbitos de actuación de cada consejería, para lo cual se rediseñó el modelo de ficha propuesto en el documento estratégico.

La **ficha** deberá facilitar la planificación y el control–seguimiento de la II ETG, mediante la recogida de información necesaria para alimentar el cuadro de mando.

Los campos descritos en esta ficha serán:

Denominación del ámbito de actuación.
Referencias a la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo.
Objetivo general del ámbito de actuación.
Actuaciones 2019-2022.
Objetivos específicos.
Responsables de la ejecución.
•
Indicadores de ejecución.
•
Indicadores de resultados.
•
Indicadores de impacto.

En el documento de trabajo con el Grupo Técnico Interdepartamental se apuntaban los citados campos (excepto caracterización de objetivos específicos e indicadores), a la espera de contraste grupal de estos contenidos y de otros, como los recogidos en cuestionarios individuales o los que la asistencia técnica sugiere para ampliar y profundizar el panorama de actuaciones propias y transversales, principalmente a partir de la Ley 2/2019 y del Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

El **cuadro de mando** reflejará el estado y grado de cumplimiento de cada uno de los ámbitos de actuación (y, en su caso, actuaciones propias) de las Consejerías del Gobierno de Cantabria y del total de la II ETG, con la siguiente leyenda:

✔ Ejecutado.
✔ Avanzado.
✔ Inicial.
✔ Presupuestado.
✔ No ejecutado.

***

En cuanto a los dos ámbitos de actuación transversales, se avanza en la planificación de acciones de las distintas Consejerías, en el segundo de ellos poniendo en relación su ámbito de competencias con los ejes de actuación que articulan el Pacto de Estado contra la Violencia de Género (según el Documento refundido de medidas Congreso y Senado, de 13 de mayo de 2019).

CVE-2020-9010

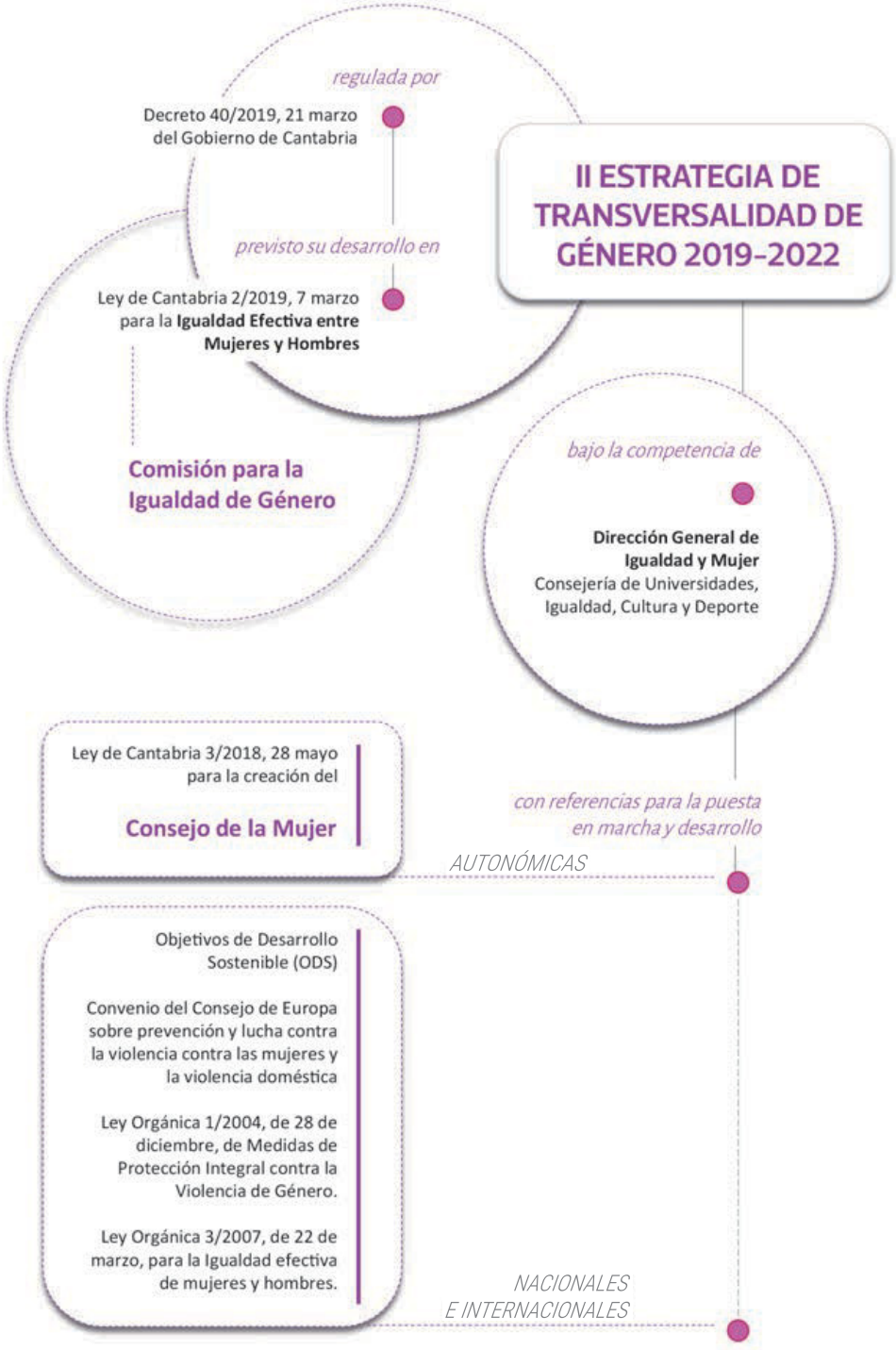
Eje 1.	Sensibilización y prevención.
Eje 2.	Coordinación y trabajo en red.
Eje 3.	Atención a víctimas.
Eje 4.	Asistencia y protección de menores.
Eje 5.	Formación.
Eje 6.	Seguimiento estadístico.
Eje 7.	Recomendaciones a otras instituciones.
Eje 8.	Otras formas de violencia contra las mujeres.
Eje 9.	Compromiso económico.
Eje 10.	Seguimiento del Pacto.

***

En cada uno de los ámbitos de actuación de la II Estrategia se ofrece la referencia a la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que centra su Título III a medidas de igualdad de género en diversas políticas de la Administración Pública:

> "El título III recoge medidas concretas para promover la igualdad de género en diferentes áreas de intervención pública, regulándose en el capítulo I las relativas a educación, estableciendo los principios generales de actuación, así como la distinción de medidas aplicables a enseñanzas no universitarias y a la educación universitaria. El capítulo II recoge las medidas relativas a trabajo y empleo, distinguiendo las relativas al trabajo no remunerado en el ámbito doméstico de las correspondientes al empleo, privado y público. Se regulan también específicamente medidas en el ámbito de la negociación colectiva, para la implantación de planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad, de responsabilidad social empresarial en la materia, así como de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral. El capítulo III recoge las medidas relativas a Salud, mientras que los capítulos siguientes recogen las medidas en materia de bienestar social, cultura y deporte, medio ambiente, ordenación del territorio, urbanismo, vivienda y desarrollo rural, participación social y política, sociedad de la información, medios de comunicación e igualdad, cooperación al desarrollo y juventud."

CVE-2020-9010



CVE-2020-9010

B.

OBJETIVOS Y DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL Y SOCIAL

15

CVE-2020-9010

OBJETIVOS DE LA II ETG

Los objetivos de la Estrategia de Transversalidad de Género, denominados "específicos" en su primera versión, **se muestran reordenados en la actualización de 2019 como un itinerario de objetivos** a corto y medio plazo (objetivos 1 a 5), de objetivos intermedios y generales (6 y 7), y de finalidades de la Estrategia (8 a 10).

Los objetivos de la II Estrategia y sus finalidades se articulan así a finales de 2019:

1. Posicionar a la Dirección General de Igualdad y Mujer como responsable del apoyo técnico a la Estrategia de Transversalidad de Género.
2. Dinamizar la Comisión de Igualdad como órgano de coordinación.
3. Estructurar las políticas públicas de fomento de la igualdad de género.
4. Distribuir equitativamente entre Consejerías la responsabilidad sobre la ETG.
5. Adoptar compromisos y procedimientos comunes.
6. Dotarse de presupuestos con perspectiva de género en la Comisión correspondiente.
7. Capacitar al personal de la Administración en materia de igualdad.
8. Avanzar en la erradicación de la división sexual del trabajo.
9. Contribuir a aumentar la participación de las mujeres en todos los ámbitos.
10. Contribuir a erradicar la violencia de género.

CVE-2020-9010

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

En la II Estrategia de Transversalidad de Género del Gobierno de Cantabria (según Decreto 40/2019, de 21 de marzo), 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 había obtenido mediante la combinación de técnicas cuantitativas y cualitativas de recogida de información.

El informe del ICANE **'Mujeres y Hombres desde la Perspectiva de Género (2019)'** recoge datos desagregados por sexo [tabla 5] sobre las composiciones del Gobierno de Cantabria, del Parlamento de Cantabria, de las alcaldías de la Comunidad Autónoma y de los gobiernos locales cántabros, además de datos sobre el grado de interés por la política expresado por mujeres y por hombres.

En la actualización de la Estrategia de 2019 se ponen al día los datos referidos al estado de la representatividad de mujeres y hombres en los niveles de responsabilidad del Gobierno de Cantabria y en cada una de sus nueve Consejerías.

	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
PRESIDENCIA	1				1
DIRECCIÓN GABINETE	1				1
ASESORA COMUNICACIÓN			1		1
COORDINADOR PRESIDENCIA	1				1
CONSEJERÍAS	5	55,56	4	44,44	9
DIRECCIONES DE GABINETE	8	88,89	1	11,11	9
SECRETARÍAS GENERALES	3	33,33	6	66,67	9
DIRECCIONES GENERALES	18	48,48	21	51,51	39
TOTALES	**37**	**52,85**	**33**	**47,14**	**70**

Tabla 1. REPRESENTATIVIDAD POR CARGOS DE RESPONSABILIDAD (Diciembre de 2019).

CVE-2020-9010

	Presidencia del Gobierno	Consejería de Presidencia, Interior, Justicia y Acción Exterior	Consejería de Obras Públicas, Ordenación del Territorio y Urbanismo	Consejería de Economía y Hacienda	Consejería de Educación, Formación Profesional y Turismo	Consejería de Universidades Igualdad, Cultura y Deporte	Consejería de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca, Alimentación y Medio Ambiente	Consejería de Innovación, Industria, Transporte y Comercio	Consejería de Sanidad	Consejería de Empleo y Políticas Sociales
Presidente	Hombre									
Dirección Gabinete	Hombre									
Asesora Comunicación	Mujer									
Coordinador Presidencia	Hombre									
Consejería		Mujer	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre	Mujer
Dirección Gabinete		Hombre	Hombre	Hombre	Mujer	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre
Secretaría General		Mujer	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Hombre	Mujer	Mujer	Mujer
Direcciones Generales		5 Mujeres 2 Hombres	1 Mujer 2 Hombres	2 Mujeres 1 Hombre	2 Mujeres 3 Hombres	5 Mujeres 2 Hombres	3 Mujeres 1 Hombre	1 Mujer 3 Hombres	1 Mujer 2 Hombres	1 Mujer 2 Hombres
Total Consejerias	1 Mujer 3 Hombres	7 Mujeres 3 Hombres	1 Mujer 5 Hombres	4 Mujeres 2 Hombres	5 Mujeres 3 Hombres	**5 Mujeres 5 Hombres**	3 Mujeres 4 Hombres	2 Mujeres 5 Hombres	2 Mujeres 4 Hombres	**3 Mujeres 3 Hombres**

Tabla 2. REPRESENTATIVIDAD POR CARGOS DE RESPONSABILIDAD SEGÚN EL ORGANIGRAMA DEL GOBIERNO (Diciembre de 2019).

2 Consejerías paritarias: Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte, y Empleo y Políticas Sociales.
3 Consejerías más feminizadas: Presidencia, Economía y Hacienda y Educación. 4 más masculinizadas: Obras Públicas, Innovación, Desarrollo Rural y Sanidad.
La Presidencia del Gobierno es asumida por un hombre. Su Director de Gabinete y el Coordinador también son hombres. La Asesora de Comunicación es una mujer.

CVE-2020-9010

DIAGNÓSTICO SOCIAL

El apartado "Igualdad de Género en la sociedad de Cantabria" analizaba el estado de la igualdad en las distintas esferas de la sociedad cántabra, tomando como referencia el informe del Instituto Cántabro de Estadística (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 las cuales se pone de manifiesto la existencia de desigualdades de género que se abordarán mediante las actuaciones previstas en esta Estrategia.

En la actualización de la Estrategia de 2019 se toma como referencia principal el informe del ICANE *'Mujeres y Hombres desde la Perspectiva de Género (2019)'* y se incorporan nuevos datos contenidos en él. Las tablas siguientes muestran datos desagregados por sexo que (en diciembre de 2019) siguen evidenciando las diferencias de género en cada una de las esferas.

CVE-2020-9010

Tabla 3. ESFERA LABORAL 1

	MUJERES	HOMBRES
Tasa de desempleo (el porcentaje está calculado sobre el total de mujeres y hombres en situación de desempleo)	**20.450 (10,29%)** (2018)	**16.503 (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 **5 puntos porcentuales superior al de hombres**; en cambio, para el grupo de edad de **25-54 años es 14 puntos inferior.** (2018)	
Número de personas de 25-54 años que dedican 40 o más horas semanales al trabajo remunerado	**64.698** (2018)	**88.076** (2018)
División sexual del trabajo	La **industria** es el sector asociado a una **brecha de género** más elevada puesto que emplea un **90,44% de hombres y un 9,56% de mujeres**. (2018)	
Personas que trabajan a jornada parcial	**66,91%**, que representan el **38,346%** de las mujeres (2018) /24.941 mujeres	**33,09%**, que representan el **19,96%** de los hombres (2018) / 7.000 hombres
Población económicamente activa	**125.049** (2018)	**144.725** (2018)
Tasa de actividad	**49,24%** de las mujeres (2018)	**60,76%** de los hombres (2018)
Población económicamente activa, según el estado civil	El número de mujeres activas es superior al de hombres: **Viudas: 2.952** **Divorciadas/ separadas: 12.514** El número de mujeres activas es inferior al de hombres: **Casadas: 63.803** **Solteras: 45.779** (2018)	El número de hombres activos es inferior al de mujeres: **Viudos: 1.527** **Divorciados/ separados: 8.363** El número de hombres activos es superior al de mujeres: **Casados: 78.537** **Solteros: 56.298** (2018)

CVE-2020-9010

Tabla 4. ESFERA LABORAL 2

	MUJERES	HOMBRES
Población económicamente inactiva	**128.902** (2018)	**93.471** (2018)
Población inactiva por jubilación y por dedicación a las tareas domésticas	**Jubiladas: 28.553** Se dedican a tareas domésticas: **48.661** (2018)	**Jubilados: 54.781** Se dedican a tareas domésticas: **3.881** (2018)
Salario medio	**16.850 €** (2018)	**22.518 €** (2018)
Salario medio de las personas con contrato indefinido	**19.012€** (2017)	**25.249€** (2017)
Personas que cobran un 0-50% del salario medio interprofesional (SMI)	**22.183** (2018) Suelo fangoso	**18.231** (2018)
Personas que cobran 10 veces el SMI	**99** (2018) Techo de cristal	**674** (2018)
Pensión media	**12.036 €** (2017)	**18.040 €** (2017)
Liderazgo en las asociaciones empresariales	Sobre un total de **134 asociaciones empresariales, 14** están lideradas por mujeres y **109** por hombres (2019)	

CVE-2020-9010

Tabla 5. ESFERA POLÍTICA

	MUJERES	HOMBRES
Composición del Gobierno de Cantabria	**28 mujeres** (2019)	**26 hombres** (2019)
Composición del Parlamento de Cantabria	**17 parlamentarias** (2019)	**29 parlamentarios** (2019)
Composición de las alcaldías	**16 alcaldesas** (2019)	**86 alcaldes** (2019)
Composición de los gobiernos locales	En **7 de 102 (6,9%)** municipios el número de concejalas es superior al de concejales.	En **95 de 102 (93,1%)** municipios el número de concejales es superior al de concejalas.
	Participan en las corporaciones municipales **377 mujeres** y **659 hombres**. En los municipios de ámbito rural es donde existe una mayor brecha de género, puesto que hay un **63,61%** de concejales y un **28,23%** de concejalas. (2019)	
Interés por la política (el porcentaje está calculado sobre el total de mujeres y hombres	**7.174 (2,92%)** mujeres **muy interesadas** en política. **108.480 (44,49%)** mujeres **nada interesadas** en política. (2017)	**11.418 (5,02%)** hombres **muy interesados** en política. **78.073 (4,313%)** hombres **nada interesados** en política. (2017)

CVE-2020-9010

Tabla 6. ESFERA DOMÉSTICA

	MUJERES	HOMBRES
Personas que viven solas	**62,94%** (2017)	**37,06%** (2017)
Excedencias por cuidado de familiar	**83,33** (2017)	**17,67** (2017)
Reducciones de jornada por cuidado de personas mayores, menores o dependientes	**4.817 (95,04%)** (2019)	**251 (4,96%)** (2018)
Usos del tiempo	**4,29 h.** diarias al **hogar y la familia** **6,31 h.** diarias al **trabajo remunerado** (2010)	**2,27 h.** diarias al **hogar y la familia** **8,07 h.** 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	**34.055** (2018)	**6.635** (2018)
Responsables de la propiedad	El **63%** de las personas que, siendo responsables de la propiedad de un hogar, **cobran más de 35.000 €/año** son hombres (2017)	
	El **51%** de los hombres **responsables de la propiedad de un hogar trabajan;** el mismo dato es del **41,29%** para las mujeres (2017)	

CVE-2020-9010

Tabla 7. ESFERA EDUCATIVA

	MUJERES	HOMBRES
Empleo en el sector educativo no universitario	**6.799** profesoras (2018)	**2.645** profesores (2018)
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. (2016-2017)	
	El porcentaje de **alumnas repetidoras** en los cursos de ESO y Bachillerato es **notablemente inferior al porcentaje de alumnos** en todos los cursos. (2016-2017)	
Matriculación en los Ciclos Formativos de Formación Profesional	**42,20%** (2017-2018)	**57,80%** (2017-2018)
Matriculación en el Bachillerato Artístico	**69,88%** (2017-2018)	**30,12%** (2017-2018)
Matriculación en estudios universitarios	**1.292 (58,86%)** alumnas en los estudios de la rama de la **salud.** **612 (24,30%)** alumnas en los estudios de la rama de la **ingeniería y la arquitectura**. (2017-18)	**941 (42,14%)** alumnos en los estudios de la rama de la **salud.** **1.907(75,70%)** alumnos en los estudios de la rama de la **ingeniería y la arquitectura**. (2017-18)
Matriculación en los estudios de régimen especial	**97,42%** de alumnas en los cursos de **danza**. **58,86%** de alumnas en los cursos de **deportes**. (2017-2018)	**2,58%** de alumnos en los cursos de **danza**. **41,14%** de alumnos en los cursos de **deportes**. (2017-2018)
Matriculación en las escuelas de personas adultas para superar las pruebas libres de Educación Secundaria	**62,96%** (2017-2018)	**37,04%** (2017-2018)
Matriculación en las escuelas de personas adultas con carácter no formal (alfabetización, desarrollo personal, inserción laboral de inmigrantes...)	**80,83%** (2017-2018)	**19,17%** (2017-2018)

CVE-2020-9010

C.

ESTRUCTURA Y DESCRIPCIÓN DE ÁMBITOS Y ACTUACIONES

25

CVE-2020-9010

ESTRUCTURA DE ÁMBITOS Y ACTUACIONES

Se distingue en esta estructura:

- Ámbitos de actuación propios relativos a las políticas de cada Consejería (AP).
- Ámbitos de actuación propios competencia de la DG de Igualdad y Mujer (APIM).
- Ámbitos de actuación transversales mediante procedimientos de trabajo comunes (AT).

La estructura de la Estrategia es la elaborada a finales de 2018, publicada en 2019 (Decreto 40/2019, de 21 de marzo), si bien ha debido ser adaptada al nuevo organigrama del Gobierno de Cantabria, habiéndose sumado o reagrupado, para su ejecución a partir de 2020, ámbitos generales y actuaciones propias por Consejerías:

CVE-2020-9010

1.
CONSEJERÍA DE UNIVERSIDADES, IGUALDAD, CULTURA Y DEPORTE.
[2 APIM y 4 AP, 18 actuaciones más los 2 ámbitos transversales]

1.

APIM1.

Promoción social de la igualdad.

- ✔ Subvenciones a entidades del tercer sector.
- ✔ Subvenciones a ayuntamientos.
- ✔ Programas de coeducación.
- ✔ Corresponsabilidad y usos del tiempo.
- ✔ Eventos de fomento de la igualdad.

APIM2.

Apoyo técnico en transversalidad de género.

- ✔ Asesoramiento técnico a las Consejerías para el desarrollo de la II ETG (apoyos técnicos, formación a la Comisión de Igualdad, seguimiento de la ETG).
- ✔ Herramientas para el uso de un lenguaje no sexista.

AP1.3.

Formación universitaria en igualdad.

- ✔ Formación libre de estereotipos de género.
- ✔ Máster en Igualdad de Género y Políticas Públicas.
- ✔ Igualdad en la Universidad de Cantabria.

AP1.4.

Deporte femenino.

- ✔ Visibilidad de las mujeres deportistas.
- ✔ Práctica deportiva femenina continuada.
- ✔ Apoyo al deporte femenino federado.

AP1.5.

Cultura con perspectiva de género.

- ✔ Línea de apoyo "Hecho por mujeres en Cantabria".
- ✔ Programa "Mujeres y Cultura".

AP1.6.

Juventud y cooperación al desarrollo en igualdad.

- ✔ Proyectos de juventud en clave de género.
- ✔ Cooperación con ONGs y entidades locales para fomentar la igualdad.
- ✔ Formación en igualdad y prevención de la violencia de género.

AT1.1.

Gestión pública con perspectiva de género.

- ✔ Lenguaje inclusivo (artículos 3. i, 5.b y otros de la Ley 2/2019).
- ✔ Recogida y análisis de datos desagregados por sexo (artículo 18 de la Ley 2/2019).
- ✔ Informes de impacto de género (artículo 22 de la Ley 2/2019).
- ✔ Presupuestos con perspectiva de género (art. 22 de la Ley 2/2019).

AT1.2.

Prevención y detección de la violencia de género.

- ✔ Prevención de la violencia de género.
- ✔ Apoyo a las víctimas de violencia de género.

CVE-2020-9010

2.
CONSEJERÍA DE SANIDAD.
[3 AP, 9 actuaciones más los 2 ámbitos transversales]

AP2.1.
Igualdad en la Salud.

- ✔ Planes de salud con perspectiva de género.
- ✔ Corresponsabilidad en la salud en la infancia.
- ✔ Unidad estructural de impulso contra desigualdades de género en la salud.
- ✔ Plan de atención a la cronicidad con perspectiva de género.

AP2.2.
Igualdad en el sector sanitario.

- ✔ Formación de género para el personal del ámbito sanitario.
- ✔ Representatividad femenina en los cargos de responsabilidad.
- ✔ Empleo del sector sanitario público.
- ✔ Cooperación sanitaria internacional al desarrollo.

AP2.3.
Estadísticas sanitarias en clave de género.

- ✔ Estadísticas sanitarias en clave de género.

AT2.1.
Gestión pública con perspectiva de género.

- ✔ Lenguaje inclusivo (artículos 3. i, 5.b y otros de la Ley 2/2019).
- ✔ Recogida y análisis de datos desagregados por sexo (artículo 18 de la Ley 2/2019).
- ✔ Informes de impacto de género (artículo 22 de la Ley 2/2019).
- ✔ Presupuestos con perspectiva de género (artículo 22 de la Ley 2/2019).

AT2.2.
Prevención y detección de la violencia de género.

- ✔ Prevención de la violencia de género.
- ✔ Apoyo a las víctimas de violencia de género.

CVE-2020-9010

3.
CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y TURISMO.
[2 AP, 5 actuaciones más los 2 ámbitos transversales]

AP3.1.
Educación con perspectiva de género.

- ✔ Incorporación progresiva de la igualdad de género en educación.
- ✔ Formación Profesional en igualdad.
- ✔ Programa "Aportaciones de las mujeres".

AP3.2.
Turismo con perspectiva de género.

- ✔ Eliminación de imágenes sexistas en actividades turísticas.
- ✔ Disminución de los estereotipos de género en las empresas de ocio y turismo.

AT3.1.
Gestión pública con perspectiva de género.

- ✔ Lenguaje inclusivo (artículos 3. i, 5.b y otros de la Ley 2/2019).
- ✔ Recogida y análisis de datos desagregados por sexo (art. 18 de la Ley 2/2019).
- ✔ Informes de impacto de género (artículo 22 de la Ley 2/2019).
- ✔ Presupuestos con perspectiva de género (art. 22 de la Ley 2/2019).

AT3.2.
Prevención y detección de la violencia de género.

- ✔ Prevención de la violencia de género.
- ✔ Apoyo a las víctimas de violencia de género.

4.
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA
[2 AP, 2 actuaciones más los 2 ámbitos transversales]

AP4.1.
Presupuestos con perspectiva de género.

- ✔ Colaboración en la integración de la perspectiva de género en los presupuestos.

AP4.2.
Datos desagregados por sexo.

- ✔ Asistencia a la desagregación de datos por sexo.

AT4.1.
Gestión pública con perspectiva de género.

- ✔ Lenguaje inclusivo (artículos 3. i, 5.b y otros de la Ley 2/2019).
- ✔ Recogida y análisis de datos desagregados por sexo (artículo 18 de la Ley 2/2019).
- ✔ Informes de impacto de género (artículo 22 de la Ley 2/2019).
- ✔ Presupuestos con perspectiva de género (artículo 22 de la Ley 2/2019).

AT4.2.
Prevención y detección de la violencia de género.

- ✔ Prevención de la violencia de género.
- ✔ Apoyo a las víctimas de violencia de género.

CVE-2020-9010

5.
CONSEJERÍA DE DESARROLLO RURAL, GANADERÍA, PESCA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE. [4 AP, 7 actuaciones más los 2 ámbitos transversales]

AP5.1.

Medio ambiente en clave de género.

- ✔ Fomento de la propiedad de las mujeres.
- ✔ Conocimiento del género en el entorno natural.

AP5.2.

Igualdad en el medio rural.

- ✔ Situación de las mujeres en el medio rural.
- ✔ Incorporación de las mujeres al trabajo regularizado.
- ✔ Mujeres de nuestros pueblos.

AP5.3.

Igualdad en la pesca.

- ✔ Desarrollo de algunas actuaciones del Plan para la igualdad de género en el sector pesquero y acuícola.

AP5.4.

Agroalimentación con perspectiva de género.

- ✔ Diagnóstico de la agroalimentación con perspectiva de género.

AT5.1.

Gestión pública con perspectiva de género.

- ✔ Lenguaje inclusivo (artículos 3. i, 5.b y otros de la Ley 2/2019).
- ✔ Recogida y análisis de datos desagregados por sexo (artículo 18 de la Ley 2/2019).
- ✔ Informes de impacto de género (artículo 22 de la Ley 2/2019).
- ✔ Presupuestos con perspectiva de género (artículo 22 de la Ley 2/2019).

AT5.2.

Prevención y detección de la violencia de género.

- ✔ Prevención de la violencia de género.
- ✔ Apoyo a las víctimas de violencia de género.

CVE-2020-9010

6.
CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS, ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y URBANISMO.

[2 AP, 3 actuaciones más los 2 ámbitos transversales]

AP6.1.

Urbanismo en clave de género.

- ✔ Perspectiva de género en la protección urbanística.
- ✔ Instrumentos de ordenación territorial y planificación urbana.

AP6.2.

Diseño urbano con perspectiva de género.

- ✔ Pacificación de zonas urbanas.

AT6.1.

Gestión pública con perspectiva de género.

- ✔ Lenguaje inclusivo (artículos 3. i, 5.b y otros de la Ley 2/2019).
- ✔ Recogida y análisis de datos desagregados por sexo (artículo 18 de la Ley 2/2019).
- ✔ Informes de impacto de género (artículo 22 de la Ley 2/2019).
- ✔ Presupuestos con perspectiva de género (art. 22 de la Ley 2/2019).

AT6.2.

Prevención y detección de la violencia de género.

- ✔ Prevención de la violencia de género.
- ✔ Apoyo a las víctimas de violencia de género.

CVE-2020-9010

7.
CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, INTERIOR, JUSTICIA Y ACCIÓN EXTERIOR.
[3 AP, 9 actuaciones más los 2 ámbitos transversales]

AP7.1.
Auditoría del lenguaje en los canales de comunicación oficiales.

- ✔ Creación de las bases para las auditorías de lenguaje no sexista.
- ✔ Auditoría del lenguaje en la web del Gobierno de Cantabria.
- ✔ Auditoría de los documentos de oferta pública de empleo y otros.
- ✔ Auditoría de las publicaciones del Boletín Oficial de Cantabria.

AP7.2.
Formación en igualdad para el personal de la Administración Pública.

- ✔ Formación sobre la Estrategia de Transversalidad de Género de Cantabria y otras temáticas.
- ✔ Formación para el uso de un lenguaje inclusivo.
- ✔ Formación para la elaboración de presupuestos con perspectiva de género.
- ✔ Formación para la elaboración de informes de impacto de género.

AP7.3.
Función Pública y conciliación.

- ✔ Estudios desde Función Pública de medidas en conciliación, acoso sexual y por razón de sexo, empleo público, igualdad salarial y otras materias.

AT7.1.
Gestión pública con perspectiva de género.

- ✔ Lenguaje inclusivo (artículos 3. i, 5.b y otros de la Ley 2/2019).
- ✔ Recogida y análisis de datos desagregados por sexo (artículo 18 de la Ley 2/2019).
- ✔ Informes de impacto de género (artículo 22 de la Ley 2/2019).
- ✔ Presupuestos con perspectiva de género (art. 22 de la Ley 2/2019).

AT7.2.
Prevención y detección de la violencia de género.

- ✔ Prevención de la violencia de género.
- ✔ Apoyo a las víctimas de violencia de género.

CVE-2020-9010

8.
CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, INDUSTRIA, TRANSPORTE Y COMERCIO.
[2 AP, 5 actuaciones más los 2 ámbitos transversales]

AP8.1.

Comercio y transporte con perspectiva de género.

- ✔ Eliminación de imágenes sexistas en actividades comerciales.
- ✔ Transporte con perspectiva de género.

AP8.2.

Conciliación, usos del tiempo y corresponsabilidad.

- ✔ Perspectiva de género en las bases reguladoras de los programas de ayuda.
- ✔ Beneficios a las empresas que adopten medidas de conciliación.
- ✔ Distintivos empresariales.

AT8.1.

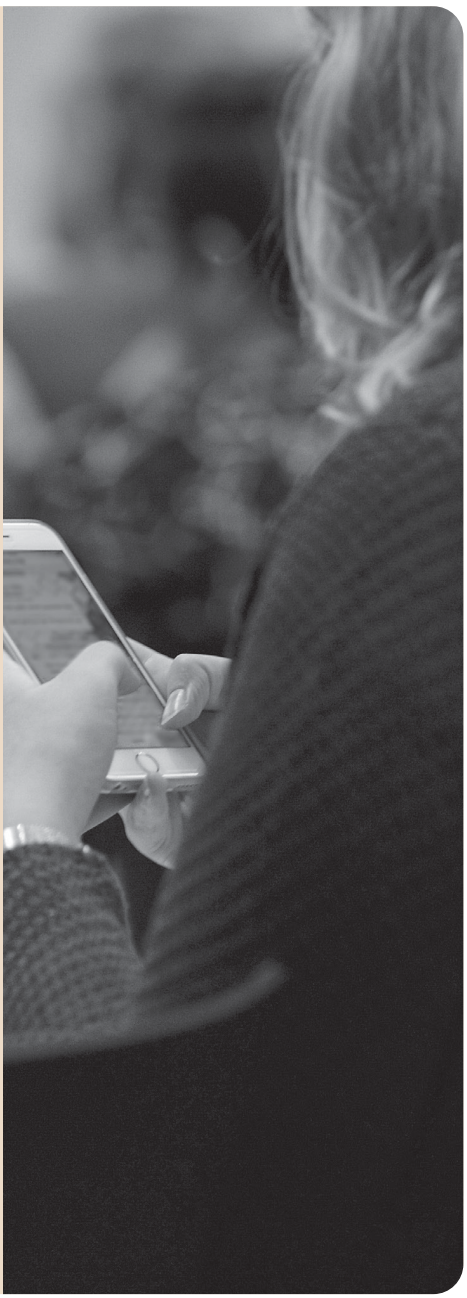
Gestión pública con perspectiva de género.

- ✔ Lenguaje inclusivo (artículos 3. i, 5.b y otros de la Ley 2/2019).
- ✔ Recogida y análisis de datos desagregados por sexo (artículo 18 de la Ley 2/2019).
- ✔ Informes de impacto de género (artículo 22 de la Ley 2/2019).
- ✔ Presupuestos con perspectiva de género (artículo 22 de la Ley 2/2019).

AT8.2.

Prevención y detección de la violencia de género.

- ✔ Prevención de la violencia de género.
- ✔ Apoyo a las víctimas de violencia de género.



CVE-2020-9010

9.
CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES.
[4 AP, 10 actuaciones más los 2 ámbitos transversales]

AP9.1.

Políticas sociales en clave de igualdad.

- ✔ Igualdad en las políticas de bienestar social, bancos del tiempo y otras medidas.
- ✔ Perspectiva de género en las entidades del tercer sector.

AP9.2.

Igualdad en el empleo.

- ✔ Planes y otras medidas de igualdad en la empresa.
- ✔ Prevención de la segregación sexista del trabajo en los sectores con mayor valor añadido.

AP9.3.

Integración de las mujeres en el mercado laboral.

- ✔ Empleo autónomo.
- ✔ Estabilidad en el empleo y acceso al empleo para mujeres con especiales dificultades de inserción laboral.
- ✔ Profesionalización de personas dedicadas al cuidado de personas dependientes.

AP9.4.

Vivienda con perspectiva de género.

- ✔ Proyectos de edificación y rehabilitación con clave de género
- ✔ Acceso a la vivienda para las mujeres.
- ✔ Apoyo del acceso de las mujeres a la propiedad.

AT9.1.

Gestión pública con perspectiva de género.

- ✔ Lenguaje inclusivo (artículos 3. i, 5.b y otros de la Ley 2/2019).
- ✔ Recogida y análisis de datos desagregados por sexo (artículo 18 de la Ley 2/2019).
- ✔ Informes de impacto de género (artículo 22 de la Ley 2/2019).
- ✔ Presupuestos con perspectiva de género (artículo 22 de la Ley 2/2019).

AT9.2.

Prevención y detección de la violencia de género.

- ✔ Prevención de la violencia de género.
- ✔ Apoyo a las víctimas de violencia de género.

CVE-2020-9010

CARACTERIZACIÓN DE LOS ÁMBITOS Y ACTUACIONES TRANSVERSALES

La II Estrategia de Transversalidad de Género distingue dos ámbitos de actuación transversales o comunes a las nueve Consejerías del Gobierno de Cantabria, en los que se encuadran un total de seis actuaciones.

Los ámbitos de actuación transversales (AT) formalizan en la II ETG del Gobierno de Cantabria "procedimientos de trabajo comunes e internos dentro de cada consejería". Estas actuaciones transversales "representan unas responsabilidades ineludibles para la Administración Pública".

El primero de estos ámbitos –Gestión pública con perspectiva de género (AT1) – se fundamenta en los dos primeros principios generales de la **Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres:**

a) La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto en el ámbito público como privado.

b) La integración transversal de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones públicas.

El segundo de los ámbitos transversales –Prevención y detección de la violencia de género (AT2)– enmarca actuaciones que dan cumplimiento desde todas las Consejerías a otro de los principios de la citada Ley 2/2019:

m) La erradicación de la violencia de género, poniendo en marcha sistemas de información, protección y acompañamiento a todas las mujeres víctimas, facilitando la colaboración y coordinación con todos los agentes implicados en la materia.

Al igual que de los ámbitos generales propios, se ofrece una **descripción de cada uno de los dos ámbitos transversales** de acuerdo con su correspondencia en la Ley, su objetivo general y las actuaciones que los articulan:

AT1

Gestión pública con perspectiva de género.

Principios generales a) y b) y articulado de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

- **Incluir la perspectiva de género en todos los ejes del trabajo desarrollado por el personal de la Administración Pública.**

✔ Lenguaje inclusivo (artículos 3. i, 5.b y otros de la Ley 2/2019).
✔ Recogida y análisis de datos desagregados por sexo (artículo 18 de la Ley 2/2019).
✔ Informes de impacto de género (artículo 22 de la Ley 2/2019).
✔ Presupuestos con perspectiva de género (artículo 22 de la Ley 2/2019).

CVE-2020-9010

AT2

Prevención y detección de la violencia de género.

Principio general m) y articulado de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

- **Adoptar actuaciones para prevenir la violencia de género y utilizar los recursos que son propios de cada consejería en el apoyo a las víctimas.**

✔ Prevención de la violencia de género.
✔ Apoyo a las víctimas de violencia de género.

Los diez ejes de actuación del **Pacto de Estado contra la Violencia de Género** (Documento refundido de medidas Congreso y Senado, de 13 de mayo de 2019) están presentes en la formulación de las actuaciones transversales del AT2: Sensibilización y prevención, Coordinación y trabajo en red, Atención a víctimas, Asistencia y protección de menores, Formación, Seguimiento estadístico, Recomendaciones a otras instituciones, Otras formas de violencia contra las mujeres, Compromiso económico y Seguimiento del Pacto.

Es la **Comisión para la Igualdad de Género**, conforme al Decreto 26/2009, de 26 de marzo, "el órgano colegiado y permanente de apoyo a la integración del principio de igualdad y de la perspectiva de género en las actuaciones del Gobierno de Cantabria". A partir del trabajo técnico del Grupo Técnico Interdepartamental, al que se encomienda la presentación de informes y propuestas, esta Comisión velará por la programación, la ejecución y el seguimiento-evaluación de las acciones compartidas por las Consejerías, enmarcadas en los ámbitos transversales de la Estrategia.

A continuación, se presenta la **caracterización de las actuaciones transversales** –con objetivos intermedios y el esbozo de indicadores de ejecución (IE), de resultados (IR) y de impacto (II)–, compartidos por las nueve Consejerías como punto de arranque para la construcción del sistema de control, seguimiento y evaluación.

Los indicadores, tal como se define en el modelo de gobernanza, tienen presentes "los datos de partida con los que se contaba, las fuentes de las que se dispone (ICANE y otras) y los mecanismos de medición (objetiva) y valoración (intersubjetiva) que podrán utilizarse".

Sin perjuicio de las responsabilidades comunes, esta caracterización encierra las funciones asumidas por cada consejería en el marco de la II ETG.

CVE-2020-9010

AT1 . Gestión pública con perspectiva de género.

AT1.1. Lenguaje inclusivo.

Promover la utilización de herramientas para un uso inclusivo del lenguaje y asegurar un cambio en los hábitos de redacción de documentos.

- **Indicadores de ejecución (IE).** Regulación de un sistema de uso y revisión del lenguaje no sexista.
- **Indicadores de resultados (IR)**. Número, proporción y tipología de herramientas para un uso inclusivo del lenguaje utilizadas por Consejerías; de Consejerías e instancias institucionales implicadas; de documentos elaborados y revisados...; iniciativas de coordinación interdepartamentales, incidencias registradas y corregidas, grado de satisfacción expresado...
- **Indicadores de impacto (II)**. Aumento del número de documentos administrativos redactados con visión de género.

AT1.2. Recogida y análisis de datos desagregados por sexo.

Asegurar la recogida y el análisis de datos desagregados por sexo que permitan identificar las eventuales diferencias que las políticas puedan tener sobre mujeres y hombres.

- **IE.** Regulación de un sistema de recogida y análisis de datos desagregados por sexo.
- **IR.** Número, proporción y tipología de herramientas para la desagregación de datos por sexo utilizadas por Consejerías; de Consejerías e instancias institucionales implicadas; de datos recogidos y analizados...; iniciativas de coordinación interdepartamentales, incidencias registradas y corregidas, grado de satisfacción expresado...
- **II.** Aumento del volumen de información relativa a personas desagregada entre mujeres y hombres.

AT1.3. Informes de impacto de género.

Asegurar que las leyes, los reglamentos y los planes estratégicos contengan informes de impacto de género.

- **IE.** Regulación mediante decreto de la elaboración de informes de impacto de género.

CVE-2020-9010

- IR. Número, proporción y tipología de contenidos (generados por Consejerías) que cuentan con informe de impacto de género; de Consejerías e instancias institucionales implicadas; de informes elaborados...; iniciativas de coordinación interdepartamentales, incidencias registradas y corregidas, grado de satisfacción expresado...
- II. Incremento del número de informes de impacto de género elaborados en cumplimiento del correspondiente decreto.

AT1.4. Presupuestos con perspectiva de género.

Integrar la perspectiva de género en los presupuestos de la Administración Pública de Cantabria y en todos los proyectos de ley y el resto de normas del Gobierno.

- IE. Regulación mediante decreto de la integración de la perspectiva de género en los presupuestos.
- IR. Número, proporción y tipología de proyectos elaborados con perspectiva de género por Consejerías; de Consejerías e instancias institucionales implicadas; de presupuestos que integran la perspectiva de género...; iniciativas de coordinación interdepartamentales, incidencias registradas y corregidas, grado de satisfacción expresado...
- II. Incremento del número de presupuestos y normativa elaborados con perspectiva de género, en cumplimiento del Decreto 74/2009, de 1 de octubre, que regula la Comisión para la integración de la perspectiva de género en los presupuestos de Cantabria.

AT2. Prevención y detección de la violencia de género.

AT2.1. Prevención de la violencia de género.

Desarrollar políticas de prevención de la violencia de género y del acoso sexual y por razón de sexo.

- IE. Regulación coordinada del sistema de desarrollo de las políticas de prevención de la violencia de género.
- IR. Número y tipología de acciones por Consejerías para la prevención de la violencia de género; de Consejerías e instancias institucionales implicadas; de políticas de prevención y contra el acoso implementadas...; iniciativas de coor-

CVE-2020-9010

dinación interdepartamentales, incidencias registradas y corregidas, grado de satisfacción expresado...

- II. Disminución del número de casos de violencia de género que se producen.

AT2.2. Apoyo a las víctimas de violencia de género.

Facilitar el acceso a las subvenciones y ayudas de las Consejerías a las víctimas de violencia de género.

- IE. Regulación coordinada del sistema para el desarrollo de las políticas de atención a las víctimas de violencia de género.
- IR. Número y tipología de subvenciones y ayudas de atención a víctimas de violencia de género por Consejerías; de Consejerías e instancias institucionales implicadas; de víctimas de violencia de género atendidas...; iniciativas de coordinación interdepartamentales, incidencias registradas y corregidas, grado de satisfacción expresado...
- II. Mejora de la atención a las víctimas de violencia de género e incremento del volumen de ayudas a las que cada una de éstas accede.

Durante el proceso de actualización de la II Estrategia a lo largo de 2019 el **Grupo Técnico Interdepartamental** ha identificado a la Dirección General de Igualdad y Mujer como el departamento de referencia para la Administración Pública de Cantabria en el desarrollo de los ámbitos transversales. Ello no significará una delegación de competencias en esta Dirección General ni puede entenderse como una dejación de responsabilidades por el conjunto de áreas públicas del Gobierno.

Antes bien, todas las Consejerías asumen la ejecución de las actuaciones comunes, aunque determinados departamentos reforzarán éstas desde sus respectivas responsabilidades sobre algunos ámbitos propios de actuación; también son de aplicación **otros instrumentos normativos o de planificación:**

AT1.1. Lenguaje inclusivo. Consejería de Presidencia, Interior, Justicia y Acción Exterior (AP7.1).

AT1.2. Recogida y análisis de datos desagregados por sexo. Instituto Cántabro de Estadística, ICANE (AP4.2).

AT1.3. Informes de impacto de género. Entrada en vigor del decreto en 2020.

AT1.4. Presupuestos con perspectiva de género. Consejería de Economía y Hacienda (AP4.1). Decreto 74/2009, de 1 de octubre, que regula la Comisión de Presupuestos.

AT2.1. Prevención de la violencia de género. Dirección General de Igualdad y Mujer. Pacto de Estado contra la Violencia de Género (2017).

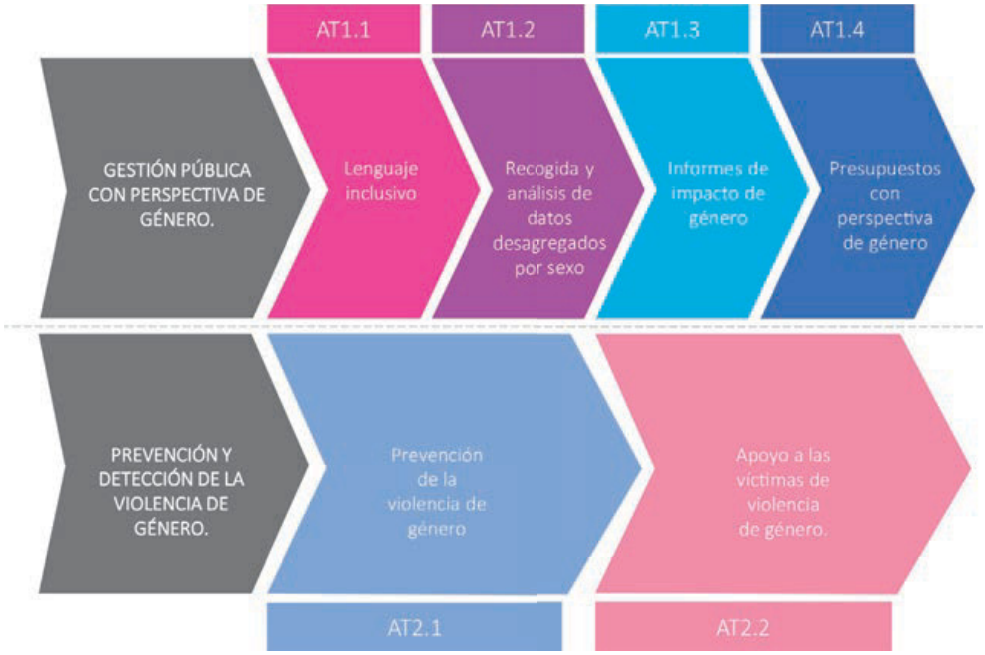
CVE-2020-9010

AT2.2. Apoyo a las víctimas de violencia de género. Dirección General de Igualdad y Mujer. Pacto de Estado contra la Violencia de Género (2017).

La caracterización de los ámbitos y las actuaciones transversales se completa desde la perspectiva de las Consejerías, con **especificidades coherentes con el marco legal de referencia**, que habrán de ser tenidas en cuenta en el desarrollo de la II Estrategia de Transversalidad de Género:

> Así, el Título III de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, recogen medidas que relacionan directamente la prevención de la violencia de género y la atención a las víctimas en capítulos como Educación para la Igualdad (artículos 27, 35, 36, 39, 40, 42, 44…), Trabajo y Empleo (54, 64, 65, 71…), Salud (97, 100, 104, 105), Cultura y Deporte (120), Medio Ambiente y Desarrollo Rural (126) o Medios de Comunicación (135, 138).

Mientras que las Consejerías asumen unas actuaciones generales propias, relativas a las políticas que cada una implementa, todas ellas han de implicarse en la ejecución de todas las actuaciones transversales de la II ETG.



CVE-2020-9010

DESCRIPCIÓN DE ÁMBITOS DE ACTUACIÓN PROPIOS POR CONSEJERÍAS. CARACTERIZACIÓN DE LAS ACTUACIONES PROPIAS. OBJETIVOS E INDICADORES

Los **28 ámbitos de actuación propios (AP) de las Consejerías del Gobierno de Cantabria,** incluidos los dos ámbitos que son competencia de la Dirección General de Igualdad y Mujer (APIM), se describen a continuación –de acuerdo con referencias encontradas en la Ley 2/2019, su objetivo general, las actuaciones que integran cada uno de ellos y las instancias responsables de su ejecución– a partir de la siguiente estructura, sobre la que se aporta información adicional de la evolución experimentada durante el proceso de actualización de la II Estrategia de Transversalidad de Género durante 2019:

1. CONSEJERÍA DE UNIVERSIDADES, IGUALDAD, CULTURA Y DEPORTE.
   [4 AP y 2 APIM, 18 actuaciones más los 2 ámbitos transversales]

2. CONSEJERÍA DE SANIDAD.
   [3 AP, 9 actuaciones más los 2 ámbitos transversales]

3. CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y TURISMO.
   [2 AP, 5 actuaciones más los 2 ámbitos transversales]

4. CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA.
   [2 AP, 2 actuaciones más los 2 ámbitos transversales]

5. CONSEJERÍA DE DESARROLLO RURAL, GANADERÍA, PESCA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE.
   [4 AP, 7 actuaciones más los 2 ámbitos transversales]

6. CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS, ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y URBANISMO.
   [2 AP, 3 actuaciones más los 2 ámbitos transversales]

7. CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, INTERIOR, JUSTICIA Y ACCIÓN EXTERIOR.
   [3 AP, 9 actuaciones más los 2 ámbitos transversales]

8. CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, INDUSTRIA, TRANSPORTE Y COMERCIO.
   [2 AP, 5 actuaciones más los 2 ámbitos transversales]

9. CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES.
   [4 AP, 10 actuaciones más los 2 ámbitos transversales]

CVE-2020-9010

	ÁMBITO DE ACTUACION			
	ACTUACIONES	TRANSVERSAL	PROPIO	PROPIO D.G. I y M
	A	AT	AP	APIM
1. CONSEJERÍA DE UNIVERSIDADES, IGUALDAD, CULTURA Y DEPORTE.	18	Gestión pública con perspectiva de género. / Prevención y detección de la violencia de género.	4	2
2. CONSEJERÍA DE SANIDAD.	9		3	
3. CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y TURISMO.	5		2	
4. CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA.	2		2	
5. CONSEJERÍA DE DESARROLLO RURAL, GANADERÍA, PESCA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE.	7		4	
6. CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS, ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y URBANISMO.	3		2	
7. CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, INTERIOR, JUSTICIA Y ACCIÓN EXTERIOR.	9		3	
8. CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, INDUSTRIA, TRANSPORTE Y COMERCIO.	5		2	
9. CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES.	10		4	
	68	2	28	2

CVE-2020-9010

La **caracterización de las actuaciones propias** de la II Estrategia de Transversalidad de Género del Gobierno de Cantabria se presenta con objetivos específicos y con indicadores –de ejecución (IE), de resultados (IR) y de impacto (II), según se explica en el capítulo de gobernanza–, por cada una de las nueve Consejerías.

La Estrategia contemplaba una docena de **tipos de políticas públicas**, algunas de definición dudosa. Con ello se facilitaba clasificar las acciones implementadas en el período 2007-2015, según diversos criterios metodológicos que permitían distinguir:

- ✔ Planes, programas y actuaciones directas.
- ✔ Perspectiva de género en los planes, programas y disposiciones normativas.
- ✔ Planes de igualdad sectoriales.
- ✔ Protocolos y disposiciones normativas.
- ✔ Premios y subvenciones.
- ✔ Cláusulas en licitaciones y subvenciones.
- ✔ Talleres y formación.
- ✔ Control, evaluación y seguimiento.

Esta tipología no se expresa en la II ETG, si bien aparece implícita en la programación de las acciones.

A continuación se identifica cada una de las actuaciones propias caracterizadas, 68 en la actual versión, con un código de tres dígitos:

1.- por cada Consejería (1 a 9),
2.- ámbito de actuación propio y
3.- orden de la actuación por ámbito.

CVE-2020-9010

1.
CONSEJERÍA DE UNIVERSIDADES, IGUALDAD, CULTURA Y DEPORTE.
[2 APIM y 4 AP, 18 actuaciones más los 2 ámbitos transversales]

APIM1.
Promoción social de la igualdad.

APIM2.
Apoyo técnico en transversalidad de género.

AP1.3.
Formación universitaria en igualdad.

AP1.4.
Deporte femenino.

AP1.5.
Cultura con perspectiva de género.

AP1.6.
Juventud y cooperación al desarrollo en igualdad.

AT1.1.
Gestión pública con perspectiva de género.

AT1.2.
Prevención y detección de la violencia de género.

Acciones en relación con el Pacto de Estado contra la VG, ejes prioritarios: todos sus ejes de actuación (1 a 10) dentro de las competencias de la DGIM.

APIM1.
Promoción social de la igualdad.

Artículo 26, Capítulo II, Título II de la Ley 2/2019. Artículos 30, 43 y otros de la Sección 2ª, Capítulo I, Título III de la Ley 2/2019. Artículos 130, 131 y 132, Capítulo VII, Título III de la Ley 2/2019.

Dirección General de Igualdad y Mujer.

Dotar de recursos a los ayuntamientos y las entidades que trabajan en materia de igualdad de género.

- ✔ Subvenciones a entidades del tercer sector.
- ✔ Subvenciones a ayuntamientos.
- ✔ Programas de coeducación.

CVE-2020-9010

✔ Corresponsabilidad y usos del tiempo.
✔ Eventos de fomento de la igualdad.

1.1.1. Subvenciones a entidades del tercer sector.

Proporcionar recursos económicos a entidades que trabajan con mujeres, incorporan la perspectiva de género o impulsan proyectos contra la violencia de género.

- IE. Regulación de un sistema de subvenciones a entidades del tercer sector para la promoción de la igualdad.
- IR. Evolución del presupuesto aprobado; número y tipología de entidades solicitantes y beneficiarias; número de proyectos en ejecución...
- II. Incremento del volumen de ayudas y del número de entidades sociales y proyectos que trabajan por la igualdad de género y contra la violencia de género.

1.1.2. Subvenciones a ayuntamientos.

Proporcionar recursos a ayuntamientos que inviertan en centros de atención a mujeres (empleo, corresponsabilidad, lucha contra la violencia de género...).

- IE. Regulación de un sistema de subvenciones a ayuntamientos para la promoción de la igualdad.
- IR. Evolución del presupuesto aprobado; número de ayuntamientos solicitantes y beneficiarios; número y tipología de proyectos en ejecución...
- II. Incremento de los recursos municipales de atención a mujeres.

1.1.3. Programas de coeducación.

Apoyar la organización de actividades formativas en igualdad y en prevención de la violencia de género en centros educativos.

- IE. Regulación de los apoyos a programas de coeducación.
- IR. Número y tipología de actividades; número de centros de primaria y de secundaria participantes...
- II. Aumento del número de actividades específicas y de centros educativos con programas de coeducación.

1.1.4. Corresponsabilidad y usos del tiempo.

Promover la corresponsabilidad en el uso del tiempo por parte de mujeres y hombres, mediante campañas y ciclo de jornadas.

- IE. Programación anual de actividades de promoción de la corresponsabilidad.
- IR. Número de campañas de sensibilización e información realizadas; número y tipología de entidades participantes; número de jornadas y de localidades donde se organizan...
- II. Variación positiva en el uso corresponsable del tiempo por mujeres y hombres (mayor equilibrio en el número de horas diarias dedicadas por mujeres y hombres al hogar y la familia y al trabajo remunerado, excedencias por cuidado de familiar, dedicación a las tareas domésticas...).

CVE-2020-9010

1.1.5. Eventos de fomento de la igualdad.

Seguir apoyando u organizando actividades de promoción de la igualdad de género y contra la violencia de género, en especial en torno a fechas relevantes como el 8M y el 25N.

- IE. Programación anual de eventos de fomento de la igualdad.
- IR. Número de actividades de promoción de la igualdad y relacionadas con la VG organizadas o apoyadas, en fechas como el 8 de marzo y el 25 de noviembre y durante el resto del año; número de entidades y de personas implicadas y participantes…
- II. Incremento del volumen de eventos organizados para el fomento de la igualdad de género y de mujeres y hombres que participan en ellos.

APIM2.

Apoyo técnico en transversalidad de género.

Artículo 5.1.c), Capítulo I, Título I de la Ley 2/2019.

Dirección General de Igualdad y Mujer.

Facilitar la implementación de la Estrategia de Transversalidad de Género de Cantabria 2019-2022, mediante la prestación de apoyos técnicos.

- ✔ Asesoramiento técnico a las Consejerías para el desarrollo de la II ETG (apoyos técnicos, formación a la Comisión de Igualdad, seguimiento de la ETG).
- ✔ Herramientas para el uso de un lenguaje no sexista.

1.2.1. Asesoramiento técnico a las Consejerías para el desarrollo de la II ETG.

Proporcionar apoyos técnicos para el desarrollo de la II Estrategia de Transversalidad de Género, mediante la formación y el seguimiento del desarrollo de la Estrategia.

- IE. Adecuación y organización de los recursos de la Dirección General de Igualdad y Mujer para el desarrollo de la II ETG.
- IR. Número de actividades informativas, formativas y de seguimiento realizadas, con la Comisión de Igualdad, por Consejerías y con los miembros del Grupo Técnico Interdepartamental…
- II. Aumento del número de acciones de las Consejerías que cuentan con el apoyo de la DG de Igualdad y Mujer, como centro de referencia para la transversalidad de género en el Gobierno de Cantabria.

1.2.2. Herramientas para el uso de un lenguaje no sexista.

- Promover el uso de guías de lenguaje no sexista, a través de formación específica y la dotación de herramientas informáticas al personal de la Administración.
- IE. Dotación de herramientas para un uso no sexista del lenguaje en la Administración Pública de Cantabria.
- IR. Número de acciones de promoción del uso de las guías de lenguaje no sexista realizadas, incluidas las formativas y las de apoyo informático; número de guías editadas y de

CVE-2020-9010

ejemplares difundidos, Consejerías implicadas y personas participantes...
- II. Mejora del uso no sexista del lenguaje en la administración y la sociedad cántabras (aumento del número de herramientas disponibles y de documentos administrativos no sexistas).

AP1.3.

Formación universitaria en igualdad.

Artículos 44 y otros de la Sección 3ª del Capítulo I, Título III de la Ley 2/2019.

DG de Universidades, Investigación y Transferencia.

Incorporar la perspectiva de género en todas las disciplinas y áreas de conocimiento de la Universidad de Cantabria, mediante la docencia y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.

- ✔ Formación libre de estereotipos de género.
- ✔ Máster en Igualdad de Género y Políticas Públicas.
- ✔ Igualdad en la Universidad de Cantabria.

1.3.1. Formación libre de estereotipos de género.

Promover una mayor participación de las mujeres en la formación masculinizada y de los hombres en la formación feminizada, a través de campañas de sensibilización y formación en género en el ámbito educativo.

- IE. Programa de acciones para la eliminación de estereotipos de género en la formación.
- IR. Número y tipología de campañas y acciones de sensibilización por niveles educativos; número de acciones de formación en género; número de centros implicados, alumnado y profesionales participantes...
- II. Disminución de la discriminación horizontal en la formación (mayor equilibrio en el porcentaje de matriculación de mujeres y hombres en las distintas disciplinas y niveles educativos, éxito escolar en ESO y bachillerato...).

1.3.2. Máster en Igualdad de Género y Políticas Públicas.

Facilitar el acceso al Máster en Igualdad de Género y Políticas Públicas y dar relevancia a esta formación universitaria de tercer ciclo.

- IE. Organización de un Máster en Igualdad de Género y Políticas Públicas.
- IR. Número y perfiles de las personas que cursan el máster, con y sin bonificaciones totales o parciales; plazas de la administración autonómica en las que se requiere estos estudios de tercer ciclo o se puntúan específicamente...
- II. Incremento del número de plazas de la Administración que valoran o requieren formación universitaria en igualdad de género y de mujeres y hombres que se benefician de ello.

1.3.3. Igualdad en la Universidad de Cantabria.

Apoyar de manera coordinada acciones del Área y la Unidad de Igualdad de la

CVE-2020-9010

Universidad de Cantabria y su Comisión Transversal de Igualdad, para eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres desde el ámbito universitario.

- IE. Programación coordinada de acciones para la igualdad de género con la Universidad de Cantabria.
- IR. Número y tipología de medidas (de comunicación, asesoramiento y coordinación) que impulsan de manera transversal la igualdad en las políticas de la UC; número y perfiles de miembros de la comunidad educativa, mujeres y hombres, que participan en las acciones…
- II. Disminución de las brechas de género en el ámbito universitario (mayor equilibrio en el porcentaje de mujeres y hombres que participan en las distintas funciones y niveles de responsabilidad en la universidad…).

AP1.4.

Deporte femenino.

Artículos 123 y 122, Capítulo V, Título III de la Ley 2/2019.

DG de Deporte. Sociedad Regional de Educación, Cultura y Deporte (SRECD).

Visibilizar el deporte femenino y poner en valor los beneficios de practicar deporte entre las mujeres.

- ✔ Visibilidad de las mujeres deportistas.
- ✔ Práctica deportiva femenina continuada.
- ✔ Apoyo al deporte femenino federado.

1.4.1. Visibilidad de las mujeres deportistas.

Organizar jornadas para niñas y niños centradas en distintos deportes y con mujeres deportistas como referentes.

- IE. Programa anual de jornadas de deporte para niñas y niños en edad escolar.
- IR. Número de jornadas organizadas; número de alumnas y alumnos participantes y de premios otorgados; criterios de adjudicación y difusión…
- II. Incremento de la valoración del deporte femenino en el ámbito escolar y del número de niñas y mujeres que asisten a actividades deportivas.

1.4.2. Práctica deportiva femenina continuada.

Favorecer la continuidad de la práctica deportiva entre mujeres, reduciendo la tasa de abandono, a través de varias acciones.

- IE. Programa anual de acciones de promoción de la práctica deportiva entre las mujeres.
- IR. Número de niñas y niños federados que reciben una puntuación extra en la nota de Educación Física; relación de deportes masculinizados y feminizados por federaciones…
- II. Disminución de la tasa de abandono de mujeres en la práctica deportiva, por edades y disciplinas.

1.4.3. Apoyo al deporte femenino federado.

Prestar apoyo económico y técnico para la creación de equipos femeninos federados.

CVE-2020-9010

- IE. Regulación de un sistema de apoyo a equipos femeninos federados.
- IR. Evolución del presupuesto aprobado; número y características de las campañas publicitarias realizadas; cantidad de recursos humanos ofrecidos y dedicación de éstos como coordinadores en las distintas categorías...
- II. Incremento de número de niñas y mujeres que practican deportes federados.

AP1.5.

Cultura con perspectiva de género.

Artículos 120 y 121, Capítulo V, Título III de la Ley 2/2019.

DG de Acción Cultural.
DG de Patrimonio Cultural y Memoria Histórica. Sociedad Regional de Educación, Cultura y Deporte (SRECD).

Dar visibilidad y relevancia al rol desempeñado por las mujeres en la historia y conciencia de la aportación de las mujeres en la producción cultural.

- ✔ Línea de apoyo "Hecho por mujeres en Cantabria".
- ✔ Programa "Mujeres y Cultura".

1.5.1. Línea de apoyo "Hecho por mujeres en Cantabria".

Generar líneas de apoyo técnico y económico a la producción cultural realizada por mujeres en Cantabria y a la recuperación de la memoria histórica con perspectiva de género.

- IE. Regulación de líneas de apoyo a la producción cultural y la memoria histórica con perspectiva de género.
- IR. Evolución del presupuesto aprobado; número de mujeres beneficiarias por tipos de producción cultural; número de recursos técnicos al servicio de la marca "Hecho por mujeres en Cantabria"; número de iniciativas para la recuperación de la memoria histórica...
- II. Incremento del número de mujeres presentes en la producción de la cultura y en iniciativas de memoria histórica.

1.5.2. Programa "Mujeres y Cultura".

Seguir desarrollando el programa "Mujeres y Cultura", con objeto de dar voz y visibilidad a las mujeres que trabajan y crean en el espacio cultural de Cantabria.

- IE. Desarrollo anual del programa "Mujeres y Cultura".
- IR. Número y tipología de propuestas culturales realizadas, de espacios que acogen las actividades, de mujeres creadoras que intervienen en el programa, de mujeres y de hombres que participan en cada iniciativa cultural...
- II. Aumento de la valoración de las creadoras culturales y su obra y del número de mujeres que participan en espacios de creación y gestión cultural.

AP1.6.

Juventud y cooperación al desarrollo en igualdad.

Artículo 140, Capítulo XI, Título III de la Ley 2/2019.
Artículo 139, Capítulo X, Título III de la Ley 2/2019.

DG de Juventud.
DG de Cooperación al Desarrollo.

CVE-2020-9010

Incorporar la perspectiva de género en los proyectos de juventud y de cooperación al desarrollo, en el marco del ODS 5 y teniendo en cuenta las estrategias de EDHS y de EDD.

- ✔ Proyectos de juventud en clave de género.
- ✔ Cooperación con ONGs y entidades locales para fomentar la igualdad.
- ✔ Formación en igualdad y prevención de la violencia de género.

1.6.1. Proyectos de juventud en clave de género.

Poner en valor variables de género y lucha contra la violencia de género en las subvenciones que se otorgan a proyectos de juventud, que recibirán un plus en la puntuación de éstos.

- IE. Regulación con perspectiva de género del sistema de subvenciones a proyectos de juventud.
- IR. Número y proporción de proyectos en clave de género subvencionados; número de entidades implicadas y de personas participantes…
- II. Incremento del número de iniciativas de juventud con enfoque de género y de jóvenes, chicas y chicos, que participan en los proyectos.

1.6.2. Cooperación con ONGs y entidades locales para fomentar la igualdad.

Establecer una colaboración preferente con organizaciones no gubernamentales y entidades locales que promuevan proyectos con especial impacto de género.

- IE. Establecimiento de un protocolo de cooperación con entidades que fomentan de manera especial la igualdad de género.
- IR. Número de ONGs y de entidades locales interesadas y reconocidas como colaboradoras; número y características de los proyectos relacionados…
- II. Incremento del número de proyectos de cooperación con enfoque de género y de personas y entidades implicadas en ellos.

1.6.3. Formación en igualdad y prevención de la violencia de género.

Formar a personas que presten especial interés en la identificación de situaciones de riesgo de violencia de género en actividades juveniles y deportivas.

- IE. Regulación de un programa juvenil de prevención y detección de la violencia de género.
- IR. Número de personas formadas y de actividades juveniles y deportivas organizadas, en las que se sigue el programa y se aplica la plantilla de evaluación con indicadores de género…
- II. Disminución del número de casos de violencias machistas que se producen entre la juventud y en el deporte.

CVE-2020-9010

2.
CONSEJERÍA DE SANIDAD.
[3 AP, 9 actuaciones más los 2 ámbitos transversales]

AP2.1.
Igualdad en la Salud.

AP2.2.
Igualdad en el sector sanitario.

AP3.2.
Estadísticas sanitarias en clave de género.

AT2.1.
Gestión pública con perspectiva de género.

AT2.2.
Prevención y detección de la violencia de género.

Acciones en relación con el Pacto de Estado contra la VG, ejes prioritarios: 1, 2, 3, 5...

AP2.1.
Igualdad en la Salud.

Artículos 95 a 114 (Capítulo III) y otros, Título II de la Ley 2/2019.

Secretaría General y Direcciones Generales de la Consejería de Sanidad, Servicio Cántabro de Salud y resto de entidades del sector sanitario público de Cantabria.

Incorporar la perspectiva de género en el análisis, objetivos y actuaciones sobre los problemas de salud que presente la población, con especial atención a todos aquellos factores de especial vulnerabilidad para la salud de las mujeres, como la violencia de género.

- ✔ Planes de salud con perspectiva de género.
- ✔ Corresponsabilidad en la salud en la infancia.
- ✔ Unidad estructural de impulso contra desigualdades de género en la salud.
- ✔ Plan de atención a la cronicidad con perspectiva de género.

2.1.1. Planes de salud con perspectiva de género.

Integrar la perspectiva de género en los objetivos y las actuaciones de todos los planes de salud e instrumentos de planificación estratégica y operativa de las políticas sanitarias.

CVE-2020-9010

- ✔ IE. Elaboración y aplicación de planes de salud y otros instrumentos sanitarios con integración de la perspectiva de género.
- ✔ IR. Número de iniciativas de atención a la prevención y tratamiento de la salud femenina, de atención específica a las mujeres pertenecientes a colectivos vulnerables, de promoción de la investigación médica en la salud de las mujeres, de incorporación de indicadores de género en el seguimiento y la evaluación de la planificación en materia de salud…
- ✔ II. Variaciones positivas de la salud femenina y la atención sanitaria a las mujeres (según dimensiones: tasas de mortalidad, de esperanza de vida, de morbilidad, de accidentabilidad; prevalencia de discapacidad, salud y calidad de vida percibidas, salud sexual y reproductiva, prevalencia de violencia y maltrato contra las mujeres…).

2.1.2. Corresponsabilidad en la salud en la infancia.

Fomentar el ejercicio de la maternidad y la paternidad de manera corresponsable, a través de módulos de formación y de material de sensibilización sobre salud.

- ✔ IE. Programación de acciones de fomento de la corresponsabilidad en el cuidado de hijas e hijos.
- ✔ IR. Número de acciones y módulos formativos enmarcados en el Programa de preparación para la maternidad y la paternidad; número y perfiles del personal del ámbito sanitario y padres y madres participantes; materiales de sensibilización para la corresponsabilidad en la salud…
- ✔ II. Variación positiva del cuidado de hijos e hijas por sus madres y padres en el ámbito de la salud (porcentaje de mujeres y hombres que acuden con sus hijos o hijas al centro sanitario…).

2.1.3. Unidad estructural de impulso contra desigualdades de género en la salud.

Impulsar acciones contra las desigualdades de género que afectan a la salud, desde una unidad estructural, sin perjuicio de las competencias de otras unidades.

- ✔ IE. Dotación de una unidad estructural con competencias en igualdad de género en la salud.
- ✔ IR. Número de actuaciones de sensibilización del género como determinante de salud, de atención sanitaria en la violencia hacia las mujeres, de atención relativa a la maternidad, de promoción de la lactancia, de mejoras sanitarias en el tratamiento del cáncer de mama y cérvix…
- ✔ II. Variaciones positivas en la disminución de desigualdades de género que afectan a la salud (según determinantes estructurales: contexto sociopolítico, recursos comunitarios, demografía, nivel socioeconómico, nivel socioeducativo, tipos de familias, capital social…).

2.1.4. Plan de atención a la cronicidad con perspectiva de género.

Analizar e identificar las diferencias y el porcentaje de patologías entre mujeres y hombres, en las líneas de equidad en la

CVE-2020-9010

salud y de reorientación de la atención sanitaria.

- IE. Planificación de la atención a la cronicidad.
- IR. Realización y cumplimiento progresivo de las fases (diseño, ejecución, evaluación…), las acciones y los objetivos ligados a las líneas estratégicas del Plan: equidad en la salud y reorientación de la atención sanitaria…
- II. Variaciones positivas en la equidad en la salud y la reorientación de la atención sanitaria, con disminución de las diferencias y el porcentaje de patologías entre mujeres y hombres.

AP2.2.

Igualdad en el sector sanitario.

Artículos 95 a 114 (Capítulo III) y otros, Título II de la Ley 2/2019.

Secretaría General y Direcciones Generales de la Consejería de Sanidad, Servicio Cántabro de Salud y resto de entidades del sector sanitario público de Cantabria.

Promover entre las personas profesionales y usuarias y los agentes sociales implicados en el sistema sanitario público cántabro el análisis, debate y concienciación en torno a las diferencias de mujeres y hombres en este ámbito.

- ✔ Formación de género para el personal del ámbito sanitario.
- ✔ Representatividad femenina en los cargos de responsabilidad.
- ✔ Empleo del sector sanitario público.
- ✔ Cooperación sanitaria internacional al desarrollo.

2.2.1. Formación de género para todo el personal del ámbito sanitario.

Diseñar e impartir acciones formativas en igualdad y perspectiva de género para todo el personal del ámbito sanitario e integrar el principio de la igualdad de género en otras acciones de formación.

- IE. Programa para la implementación de acciones formativas y planes de salud con perspectiva de género.
- IR. Número de acciones formativas en materia de igualdad y perspectiva de género, para profesionales y para el resto de personal, sobre determinantes de género en salud y sobre igualdad de oportunidades en el sistema sanitario; grado de integración del principio de igualdad de género en el Máster de Dirección y Servicios Sanitarios y en los planes y comisiones de formación del ámbito sanitario…
- II. Incremento del personal del ámbito sanitario capaz de integrar la perspectiva de género (a través de un aumento de la calidad, cantidad y variedad de acciones formativas específicas, así como del número y perfiles de mujeres y hombres participantes).

2.2.2. Representatividad femenina en los cargos de responsabilidad.

Conseguir una presencia equilibrada de profesionales en los cargos de responsabilidad, gestión y dirección de los organismos sanitarios y otros espacios de representación, en el marco de los planes de igualdad.

CVE-2020-9010

- IE. Inclusión de la representatividad equilibrada de mujeres y hombres en los planes de igualdad de la consejería.
- IR. Número de acciones que promueven la representatividad equilibrada en las actividades docentes, de investigación y asistenciales...
- II. Incremento de la representatividad femenina en el ámbito sanitario (mayor equilibrio en el porcentaje de mujeres y hombres en las direcciones y cargos de responsabilidad en centros sanitarios y organismos de representación).

2.2.3. Empleo del sector sanitario público.

Integrar la perspectiva de género en todas las vertientes relacionadas con el empleo del sistema sanitario cántabro, mediante la implantación de planes de igualdad en todas las entidades, la consideración de la igualdad en los procesos de selección y provisión de personal y la lucha contra las brechas retributivas de género.

- IE. Implantación de planes de igualdad en todas las entidades sanitarias.
- IR. Número de organismos sanitarios con planes de igualdad en fase de diseño o ejecución; número de procesos de selección y provisión de personal estatutario que consideran la igualdad de género (temarios de oposición, composición de tribunales, víctimas de VG, situación de embarazo y parto en procesos selectivos...); número de acciones positivas en profesiones y categorías en las que las mujeres están subrepresentadas...
- II. Incremento del volumen de entidades sanitarias con planes de igualdad implantados, de la eficacia de éstos y del número y perfiles de trabajadoras y trabajadores que participan en ellos.

2.2.4. Cooperación sanitaria internacional al desarrollo.

Cooperar con proyectos internacionales de salud y apoyar éstos, incorporando la igualdad entre sus objetivos.

- IE. Establecimiento de un protocolo de cooperación sanitaria con proyectos internacionales que fomenten la igualdad de género y el liderazgo de las mujeres.
- IR. Número de organizaciones y de mujeres profesionales que intervienen en los ámbitos territoriales de la cooperación internacional; número y características de los proyectos sanitarios relacionados...
- II. Incremento del número de proyectos de cooperación internacional que incorporan la igualdad en la salud, del número y porcentaje de mujeres participantes y de población beneficiaria.

AP2.3.

Estadísticas sanitarias en clave de género.

Artículos 95 a 114 (Capítulo III) y otros, Título II de la Ley 2/2019.

Secretaría General y Direcciones Generales de la Consejería de Sanidad, Servicio Cántabro de Salud y resto de entidades del sector sanitario público de Cantabria.

CVE-2020-9010

Establecer la definición y normalización de datos y flujos, la selección de indicadores con perspectiva de género y los requerimientos técnicos necesarios para la sistematización de la información y para su análisis desde la perspectiva de género.

✔ Estadísticas sanitarias en clave de género.

2.3.1. Estadísticas sanitarias en clave de género.

Integrar sistemáticamente la variable sexo en toda la información que se recoja, para atender a valoraciones de género, así como desagregar por sexo otra información relativa a la sanidad.

- IE. Regulación de un sistema de recogida de información y de opiniones que integre la variable sexo en la sanidad.
- IR. Número de registros y sistemas de información (especialistas en formación, SIAE, voluntades previas, profesionales de la sanidad…) con datos desagregados por sexo; procedimientos de recogida de opiniones sobre los servicios sanitarios, las afectaciones patológicas y la atención pública y privada desagregadas por sexo…
- II. Integración efectiva de la desagregación por sexo en los datos estadísticos del ámbito sanitario, a través del incremento del número de registros, sistemas de información y procedimientos de recogida de opiniones que incluyen esta variable.

3.
CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y TURISMO.

[2 AP, 5 actuaciones más los 2 ámbitos transversales]

AP3.1.

Educación con perspectiva de género.

AP3.2.

Turismo con perspectiva de género.

AT3.1.

Gestión pública con perspectiva de género.

AT3.2.

Prevención y detección de la violencia de género.

Acciones en relación con el Pacto de Estado contra la VG, ejes prioritarios: 1, 2, 3, 4, 5, 8…

CVE-2020-9010

AP3.1.

Educación con perspectiva de género.

Sección 2ª del Capítulo I, Título III de la Ley 2/2019.

DG de Centros Educativos.
DG de Innovación e Inspección Educativa.

Garantizar la implantación en todo el sistema educativo de un modelo coeducativo e incorporar con carácter integral y normalizado la perspectiva de género en todas las actuaciones que afecten a la comunidad educativa.

- ✔ Incorporación progresiva de la igualdad de género en educación.
- ✔ Formación Profesional en igualdad.
- ✔ Programa "Aportaciones de las mujeres".

3.1.1. Incorporación progresiva de la igualdad de género en educación.

Fomentar, identificar e incorporar propuestas coeducativas en los planes y proyectos de los centros escolares, en el horizonte de introducir objetivos coeducativos en el currículo y elaborar materiales curriculares que no contengan estereotipos sexistas o prejuicios culturales.

- IE. Organización planificada de iniciativas coeducativas para la incorporación progresiva de la igualdad de género en objetivos y materiales curriculares.
- IR. Número y tipología de propuestas coeducativas presentes en los centros escolares, de centros educativos que las desarrollan, de iniciativas impulsadas para el currículo, de materiales curriculares elaborados…
- II. Incremento del número de objetivos y materiales curriculares que incorporan la igualdad de género a través de experiencias coeducativas.

3.1.2. Formación Profesional en igualdad.

Identificar y transferir propuestas y prácticas de promoción de la igualdad de género en Formación Profesional, en el marco de jornadas de difusión e intercambio de experiencias y otras iniciativas del alumnado y el profesorado de FP.

- IE. Programación coordinada de jornadas y otras acciones de promoción de la igualdad de género en Formación Profesional.
- IR. Número y tipología de iniciativas para la igualdad de género presentes en el ámbito de la FP; número y tipología de jornadas, intercambios de experiencias y otras actividades realizadas; número y perfiles de alumnas, alumnos y profesorado participantes…
- II. Disminución de la discriminación horizontal en la Formación Profesional (mayor equilibrio en el porcentaje de matriculación de mujeres y hombres en los diferentes ciclos formativos de la FP).

3.1.3. Programa "Aportaciones de las mujeres".

Dar visibilidad a las aportaciones que han realizado las mujeres en distintas facetas de la sociedad, a partir de un concurso organizado en todos los centros educativos de Cantabria.

CVE-2020-9010

- IE. Desarrollo anual del programa "Aportaciones de las mujeres".
- IR. Número y tipología de trabajos de investigación presentados a concurso, de centros educativos implicados, de alumnas y alumnos participantes, de alumnas y alumnos que se benefician de becas (educativas, culturales y deportivas), de la cuantía de éstas…
- II. Incremento de la valoración de las mujeres en el ámbito escolar y del número de alumnas y alumnos que conocen aportaciones de mujeres a la sociedad.

AP3.2.

Turismo con perspectiva de género.

Artículo 19 y otros, Capítulo I del Título II de la Ley 2/2019.

DG de Turismo.
Sociedad Regional Cántabra de Promoción Turística (CANTUR).

Combatir las desigualdades de género en el sector turístico.

✔ Eliminación de imágenes sexistas en actividades turísticas.
✔ Disminución de los estereotipos de género en las empresas de ocio y turismo.

3.2.1. Eliminación de imágenes sexistas en actividades turísticas.

Asegurar la inexistencia de imágenes sexistas, por medio de una auditoría periódica del material publicitario y de difusión de las actividades turísticas y de una Guía online para una publicidad no sexista.

- IE. Elaboración de una Guía para la revisión de una publicidad no sexista en el sector del turismo.
- IR. Número de empresas y otras entidades turísticas a las que se ofrece y que utilizan la Guía; número de casos en los que se detectan imágenes sexistas y correcciones registradas…
- II. Aumento del volumen de empresas y actividades turísticas libres de sexismo en la divulgación de su oferta.

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

Sensibilizar a las empresas del sector del ocio y el turismo para que disminuyan la distribución sexista en los puestos de trabajo y destacar en la publicidad institucional a aquéllas que acrediten una plantilla paritaria.

- IE. Regulación del reconocimiento de las empresas de ocio y turismo con plantillas paritarias, en la publicidad web de la consejería.
- IR. Número de empresas interesadas y comprometidas con políticas de personal que disminuyan la distribución sexista en los puestos de trabajo; número de empresas reconocidas en la web por emplear una plantilla paritaria en todos sus departamentos…
- II. Aumento del volumen de empresas de ocio y turismo libres de sexismo, a través de una composición más equilibrada de mujeres y hombres en sus plantillas y en todos los niveles de responsabilidad.

CVE-2020-9010

4.
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA.
[2 AP, 2 actuaciones más los 2 ámbitos transversales]

AP4.1.
Presupuestos con perspectiva de género.

AP4.2.
Datos desagregados por sexo.

AT4.1.
Gestión pública con perspectiva de género.

AT4.2.
Prevención y detección de la violencia de género.

Acciones en relación con el Pacto de Estado contra la VG,
ejes prioritarios: 1, 2, 3, 9...

AP4.1.
Presupuestos con perspectiva de género.

Disposición final quinta de la Ley 2/2019.

Consejería de Economía y Hacienda: Administración General (Secretaría General).

Impulsar la efectiva aplicación de la normativa existente en materia de igualdad de género en el ámbito presupuestario, a través de la Comisión para la integración de la perspectiva de género en los Presupuestos de la CA de Cantabria, entre cuyas funciones está la elaboración de un informe de evaluación del impacto de género del anteproyecto de ley de presupuestos.

✔ Colaboración en la integración de la perspectiva de género en los presupuestos.

4.1.1. Colaboración en la integración de la perspectiva de género en los presupuestos.

Facilitar la integración de la perspectiva de género en los presupuestos de Cantabria, de acuerdo con los criterios que establezca la Comisión para la integración de la perspectiva de género en los Presupuestos de la C.A. de Cantabria, mediante la colaboración en la elaboración de informes con las direcciones generales de la Consejería.

- IE. Funcionamiento regular de la Comisión para la integración de la perspectiva de género en los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Cantabria.
- IR. Número y naturaleza de sesiones

CVE-2020-9010

de la Comisión, de instrumentos de apoyo diseñados, de acciones de acompañamiento a la elaboración de informes, de informes elaborados, de áreas públicas participantes…

- II. Integración efectiva de la perspectiva de género en los presupuestos, a través del incremento del número de acciones de la Comisión y el funcionamiento regular de ésta.

AP4.2.

Datos desagregados por sexo.

Artículo 18 y otros, Capítulo I del Título II de la Ley 2/2019.

Instituto Cántabro de Estadística (ICANE).

Cumplir y facilitar la inclusión sistemática de la variable de sexo en las estadísticas, encuestas, registros y recogida de datos que lleven a cabo por parte de todas las áreas públicas del Gobierno de Cantabria.

✔ Asistencia a la desagregación de datos por sexo.

4.2.1. Asistencia a la desagregación de datos por sexo *.

Facilitar la inclusión sistemática de la variable de sexo, mediante el diseño de instrumentos de apoyo y el acompañamiento en la recogida y el análisis de datos de todas las áreas públicas del Gobierno, en el marco del Plan Estadístico de Cantabria.

- IE. Inclusión de la variable "datos desagregados por sexo" en las actividades estadísticas de todas las áreas públicas del Gobierno.
- IR. Número y naturaleza de instrumentos de apoyo diseñados, de acciones de acompañamiento en la recogida y el análisis de datos, de áreas públicas participantes…
- II. Inclusión efectiva de la desagregación por sexo en los datos recogidos, tratados y analizados, a través del incremento del número de actividades estadísticas que incluyen esta variable.

* Nota del ICANE:

El Plan Estadístico es el instrumento de ordenación y planificación de la estadística de interés de la Comunidad Autónoma de Cantabria y las estadísticas incluidas en dicho Plan se consideran de interés de la CA de Cantabria. El artículo 17 de la Ley del Plan Estadístico 2017-2020 sobre prioridades para la ejecución de actividades estadísticas incluye en su apartado e) que los resultados se desglosen por sexo y edad, si es técnica y metodológicamente posible. Se propone que en el nuevo Plan Estadístico, que comprenderá los años 2021-2024, el anexo que contiene la relación descriptiva de las actividades estadísticas incluya la variable "datos desagregados por sexo", con respuesta "sí/no/no procede". Esto permitiría posteriormente elaborar un indicador de seguimiento sobre las actividades que recogen esta variable o valorar la difusión de los resultados. La propuesta planteada está recogida en el Inventario de Registros Administrativos para uso estadístico, que sería publicado a finales de 2019.

CVE-2020-9010

5.
CONSEJERÍA DE DESARROLLO RURAL, GANADERÍA, PESCA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE.
[4 AP, 7 actuaciones más los 2 ámbitos transversales]

AP5.1.
Medio ambiente en clave de género.

AP5.2.
Igualdad en el medio rural.

AP5.3.
Igualdad en la pesca.

AP5.4.
Agroalimentación con perspectiva de género.

AT5.1.
Gestión pública con perspectiva de género.

AT5.2.
Prevención y detección de la violencia de género.

Acciones en relación con el Pacto de Estado contra la VG, ejes prioritarios: 1, 2, 3, 6...

AP5.1.
Medio ambiente en clave de género.

Artículo 124, Capítulo VI, Título III de la Ley 2/2019.

DG de Biodiversidad, Medio Ambiente y Cambio Climático.

Garantizar que no se producen desequilibrios de género en el acceso a los recursos en el medio natural.

- ✔ Fomento de la propiedad de las mujeres.
- ✔ Conocimiento del género en el entorno natural.

5.1.1. Fomento de la propiedad de las mujeres.

Ofrecer bonificaciones cuando la inscripción en el registro incluya la cotitularidad, contribuyendo a alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en la titularidad de las propiedades de recursos en el medio rural.

- ▪ IE. Regulación de un sistema de bonificaciones para el fomento de la cotitularidad en el medio natural.

CVE-2020-9010

- IR. Evolución del presupuesto aprobado; número de expedientes tramitados y resueltos...
- II. Incremento de la cotitularidad de propiedades en el medio rural (mayor equilibrio en el porcentaje de mujeres y hombres responsables de una propiedad).

5.1.2. Conocimiento del género en el entorno natural.

Elaborar un estudio sobre la realidad de mujeres y hombres en relación con la gestión y el acceso a los recursos naturales, incluidos elementos como el empleo y el impacto de género de las políticas medioambientales.

- IE. Elaboración de un estudio con perspectiva de género de la realidad relacionada con el entorno natural.
- IR. Análisis cuantitativo y cualitativo sobre participación de mujeres y hombres, en aspectos como: gestión de recursos naturales, diseño de políticas medioambientales, niveles de empleo y autoempleo, impacto de género de políticas de medioambiente y condiciones ambientales...
- II. Disminución de las brechas de género en el entorno natural (mayor equilibrio en el porcentaje de mujeres y hombres que gestionan y acceden a los recursos, incluidos el empleo y políticas medioambientales).

AP5.2.
Igualdad en el medio rural.

Artículo 127, Capítulo VI, Título III de la Ley 2/2019.

DG de Desarrollo Rural.
DG de Ganadería.

Paliar las desigualdades de género en el medio rural y seguir combatiendo la despoblación y el envejecimiento en este medio.

- ✔ Situación de las mujeres en el medio rural.
- ✔ Incorporación de las mujeres al trabajo regularizado.
- ✔ Mujeres de nuestros pueblos.

5.2.1. Situación de las mujeres en el medio rural.

Estudiar las diferencias entre mujeres y hombres relativas a diversas cuestiones, para detectar las eventuales desigualdades de género en el mundo rural.

- IE. Elaboración de un estudio que permita detectar las eventuales diferencias de género en el ámbito rural.
- IR. Análisis cuantitativo y cualitativo sobre diferencias entre mujeres y hombres, en relación con cuestiones como: segregación del trabajo, uso del tiempo, tenencia de la propiedad, co-titularidad de las empresas, redes asociativas, acceso al ocio, la cultura y el deporte...
- II. Incremento del conocimiento de los factores de desigualdad de género en el ámbito rural, para la disminución de diferencias entre mujeres y hombres en las cuestiones objeto de estudio.

CVE-2020-9010

5.2.2. Incorporación de las mujeres al trabajo regularizado.

Contemplar como beneficiarias preferentes a mujeres propietarias o copropietarias en las subvenciones y ayudas a las explotaciones agrícolas y ganaderas, para su empoderamiento a través de la incentivación del acceso al trabajo regularizado.

- IE. Regulación de un sistema que en las subvenciones y ayudas considere beneficiarias preferentes a mujeres propietarias o copropietarias.
- IR. Número de expedientes tramitados y resueltos en los que se contempla el criterio de preferencia de mujeres propietarias o copropietarias, de explotaciones agrarias y ganaderas beneficiarias, de mujeres participantes…
- II. Incremento del trabajo regularizado de las mujeres en las explotaciones agrarias (mayor equilibrio en el porcentaje de mujeres y hombres con propiedades y que trabajan en el sector).

5.2.3. Mujeres de nuestros pueblos.

Identificar y fomentar la formación y el intercambio de experiencias de desarrollo rural y de las organizaciones de mujeres en el medio rural, con el fin de eliminar su discriminación y asegurar su participación equitativa en los beneficios de un desarrollo sostenible.

- IE. Programa coordinado de acciones para la igualdad de género, que atiendan las especificidades de las mujeres del medio rural.
- IR. Número y tipología de acciones de formación y de intercambio de experiencias realizadas, de grupos de desarrollo implicados, de organizaciones de mujeres implicadas, de mujeres y de hombres participantes en las acciones de cada territorio…
- II. Disminución de las discriminaciones de las mujeres del medio rural (mayor equilibrio en el porcentaje de mujeres y hombres que participan y que encabezan iniciativas y organizaciones de desarrollo rural).

AP5.3.
Igualdad en la pesca.

Artículo 15 y otros, Capítulo I del Título II de la Ley 2/2019.

DG de Pesca y Alimentación.

Paliar las desigualdades de género en el sector pesquero y acuícola.

✔ Desarrollo de algunas actuaciones del Plan para la igualdad de género en el sector pesquero y acuícola.

5.3.1. Desarrollo de algunas actuaciones del Plan para la igualdad de género en el sector pesquero y acuícola.

Incorporar modificaciones y adaptaciones necesarias para la aplicación del plan de igualdad en el sector pesquero y acuícola, en materia de remuneración justa, visibilidad del papel histórico de las mujeres y conciliación relacionada con la pesca de altura.

- IE. Aplicación adaptada del plan de igualdad en el sector pesquero y acuícola.

CVE-2020-9010

- IR. Número y proporción de objetivos, ejes y acciones del plan en vigor adaptadas a la realidad de Cantabria, de acciones en ejecución y ejecutadas, de acciones evaluadas…
- II. Disminución de las brechas de género en el sector pesquero y acuícola (mayor equilibrio entre mujeres y hombres, en términos de remuneración, visibilidad y conciliación).

AP5.4.

Agroalimentación con perspectiva de género.

Artículo 15 y otros, Capítulo I del Título II de la Ley 2/2019.

Oficina de Calidad Alimentaria (ODECA).

Incorporar la perspectiva de género en acciones relacionadas con denominaciones de origen, otras denominaciones de calidad, producción agraria ecológica y promoción de los productos agroalimentarios.

✔ Diagnóstico de la agroalimentación con perspectiva de género.

5.4.1. Diagnóstico de la agroalimentación con perspectiva de género.

Realizar un diagnóstico, desde la perspectiva de género, de las industrias agroalimentarias y las ganaderías en el ámbito rural.

- IE. Elaboración de un estudio diagnóstico de género de las industrias agroalimentarias y las ganaderías.
- IR. Análisis cuantitativo y cualitativo sobre la participación de mujeres y hombres, en: sectores agroalimentarios, transformación y comercialización, seguridad y calidad alimentaria, ganadería extensiva, ganadería intensiva…
- II. Disminución de las desigualdades de género en la agroalimentación y la ganadería (mayor equilibrio en el porcentaje de mujeres y hombres que participan en las industrias y en los eslabones de la cadena de valor de los distintos sectores).

CVE-2020-9010

6.
CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS, ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y URBANISMO.
[2 AP, 3 actuaciones más los 2 ámbitos transversales]

AP6.1.
Urbanismo en clave de género.

AP6.2.
Diseño urbano con perspectiva de género.

AT6.1.
Gestión pública con perspectiva de género.

AT6.2.
Prevención y detección de la violencia de género.

Acciones en relación con el Pacto de Estado contra la VG, ejes prioritarios: 1, 2, 3...

AP6.1.
Urbanismo en clave de género.

Artículo 125, Capítulo VI, Título III de la Ley 2/2019.
Artículo 6, Capítulo I, Título I de la Ley 2/2019.

DG de Urbanismo y Ordenación del Territorio. Gestión de Vivienda e Infraestructuras en Cantabria (GESVICAN).

Integrar la perspectiva de género en las políticas y los programas de urbanismo, considerando las distintas necesidades de mujeres y hombres.

- ✔ Perspectiva de género en la protección urbanística.
- ✔ Instrumentos de ordenación territorial y planificación urbana.

6.1.1. Perspectiva de género en la protección urbanística.

Velar porque todas las zonas sean accesibles y generen la máxima percepción de seguridad, aplicando la perspectiva de género en el análisis de diferentes aspectos urbanísticos.

- IE. Establecimiento de un sistema que garantice la aplicación de la perspectiva de género en el urbanismo.
- IR. Número de proyectos con reconocimiento expreso de la perspectiva de género en accesibilidad y seguridad, número de aspectos urbanísticos regulados (mejora de calles muertas, pasos de peatones con rampa, zonas públicas con mayor campo de visión...)...

CVE-2020-9010

- II. Variación positiva de la protección urbanística, con un aumento del número y porcentaje de mujeres y hombres que ven cubiertas sus necesidades en cuanto a accesibilidad y seguridad.

6.1.2. Instrumentos de ordenación territorial y planificación urbana.

Difundir entre las entidades que se sirven de instrumentos de ordenación territorial y planificación urbana, en particular en el ámbito municipal, pautas que faciliten en ellos la aplicación de la perspectiva de género.

- IE. Establecimiento de un sistema que garantice la difusión de pautas para la aplicación de la perspectiva de género en ordenación territorial y planificación urbana.
- IR. Pautas para la aplicación de la perspectiva de género; número de entidades entre las que se difunden éstas, instrumentos que las integran, mecanismos de difusión...
- II. Variación positiva de los instrumentos urbanísticos, con un aumento del número y porcentaje de mujeres y hombres que ven atendidas sus demandas en el uso de los espacios públicos de ciudades y pueblos.

AP6.2.
Diseño urbano con perspectiva de género.

Artículo 125, Capítulo VI, Título III de la Ley 2/2019.

DG de Urbanismo y Ordenación del Territorio. DG de Obras Públicas. DG de Obras Hidráulicas y Puertos. Gestión de Vivienda e Infraestructuras en Cantabria (GESVICAN).

Desarrollar una política urbanística que mida el impacto de género de las políticas públicas en el sector y favorecer la creación de espacios y territorios socialmente cohesionados e igualitarios.

✔ Pacificación de zonas urbanas.

6.2.1. Pacificación de zonas urbanas.

Llevar a cabo una acción piloto para la pacificación de una zona urbana con perspectiva de género, que logre reducir la circulación de vehículos y mejore la seguridad y la confortabilidad del espacio público y otros efectos.

- IE. Realización de una acción piloto para la pacificación de una zona urbana.
- IR. Análisis cuantitativo y cualitativo de la acción piloto en sus fases de diseño, ejecución, evaluación y transferencia; número de aspectos tratados y mejoras en la disminución de la circulación de vehículos: seguridad, reducción de la contaminación, confortabilidad en el uso del espacio público por mujeres y hombres...
- II. Variación positiva de la pacificación de zonas urbanas, con un aumento del número y porcentaje de mujeres y hombres que ven satisfechas sus expectativas en cuanto a movilidad sostenible.

CVE-2020-9010

7.
CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, INTERIOR, JUSTICIA Y ACCIÓN EXTERIOR.
[3 AP, 9 actuaciones más los 2 ámbitos transversales]

AP7.1.
Auditoría del lenguaje en los canales de comunicación oficiales.

AP7.2.
Formación en igualdad para el personal de la Administración Pública.

AP7.3.
Función Pública con perspectiva de género.

AT7.1.
Gestión pública con perspectiva de género.

AT7.2.
Prevención y detección de la violencia de género.

Acciones en relación con el Pacto de Estado contra la VG,
ejes prioritarios: 1, 2, 3, 5, 6, 7...

AP7.1.

Auditoría del lenguaje en los canales de comunicación oficiales.

Artículo 19, Capítulo I, Título II de la Ley 2/2019.
Artículo 24, Capítulo II, Título II de la Ley 2/2019.

Consejería de Presidencia, Interior, Justicia y Acción Exterior: Administración General (Secretaría General) y organismos autónomos.

Revisar que todos los canales de comunicación del Gobierno de Cantabria utilizan un lenguaje inclusivo.

- ✔ Creación de las bases para las auditorías de lenguaje no sexista.
- ✔ Auditoría del lenguaje en la web del Gobierno de Cantabria.
- ✔ Auditoría de los documentos de oferta pública de empleo y otros.
- ✔ Auditoría de las publicaciones del Boletín Oficial de Cantabria.

7.1.1. Creación de las bases para las auditorías de lenguaje no sexista.

Aplicar las bases conceptuales y prácticas y los instrumentos necesarios para la realización de auditorías que busquen la generalización de un uso no sexista del lenguaje en la Administración Pública de Cantabria.

CVE-2020-9010

- IE. Organización de un dispositivo de realización de auditorías para un uso no sexista del lenguaje.
- IR. Reconocimiento de las bases conceptuales y prácticas sobre las que se fundamentan las auditorías, procedimientos e instrumentos para la aplicación de estas bases…
- II. Mejora de los sistemas que velan por el uso de un lenguaje inclusivo en la Administración Pública, a través del aumento del número de auditorías realizadas.

7.1.2. Auditoría del lenguaje en la web del Gobierno de Cantabria.

Revisar los portales web del Gobierno de Cantabria, elaborar informes y comunicar a los departamentos competentes cambios que aseguren que todas las publicaciones utilizan un lenguaje inclusivo.

- IE. Establecimiento de un sistema de revisión de la web del Gobierno que evite un uso sexista del lenguaje.
- IR. Número de portales y contenidos revisados; número y proporción de informes emitidos, departamentos implicados, cambios sugeridos y correcciones incorporadas para un lenguaje administrativo inclusivo…
- II. Incremento del número de publicaciones de la web del Gobierno elaboradas con un uso inclusivo del lenguaje.

7.1.3. Auditoría de los documentos de oferta pública de empleo y otros.

Revisar y corregir las expresiones sexistas en los documentos relativos a la oferta pública de empleo y, en general, todas las publicaciones dirigidas a la ciudadanía de Cantabria.

- IE. Establecimiento de un sistema de revisión de todas las publicaciones dirigidas a la ciudadanía, en particular las relativas al empleo, que evite un uso sexista del lenguaje.
- IR. Número de publicaciones y contenidos revisados; número y proporción de informes emitidos, departamentos implicados, cambios sugeridos y correcciones incorporadas para un lenguaje administrativo inclusivo…
- II. Incremento del número de publicaciones oficiales elaboradas con un uso inclusivo del lenguaje.

7.1.4. Auditoría de las publicaciones del Boletín Oficial de Cantabria.

Revisar que todas las disposiciones normativas que se publican en el BOC utilizan un lenguaje inclusivo, evitando la inclusión de una última disposición sobre el sentido del masculino genérico.

- IE. Establecimiento de un sistema de revisión de todas las disposiciones normativas publicadas en el Boletín Oficial, que evite un uso sexista del lenguaje.
- IR. Número de disposiciones normativas revisadas; número y proporción de informes emitidos, departamentos implicados, cambios sugeridos y correcciones incorporadas para un lenguaje administrativo inclusivo…
- II. Incremento del número de publicaciones del Boletín Oficial de Cantabria elaboradas con un uso inclusivo del lenguaje.

CVE-2020-9010

AP7.2.

Formación en igualdad para el personal de la Administración Pública.

Artículo 27, Capítulo II, Título II de la Ley 2/2019.

Artículos 22 y 23, Capítulo II, Título II de la Ley 2/2019.

Centro de Estudios de la Administración Pública Regional de Cantabria (CEARC).

Asegurar que se ofrece la formación necesaria para que el personal de la administración autonómica esté capacitado para desarrollar su tarea de acuerdo con lo fijado en la II ETG.

- ✔ Formación sobre la Estrategia de Transversalidad de Género de Cantabria y otras temáticas.
- ✔ Formación para el uso de un lenguaje inclusivo.
- ✔ Formación para la elaboración de presupuestos con perspectiva de género.
- ✔ Formación para la elaboración de informes de impacto de género.

7.2.1. Formación sobre la Estrategia de Transversalidad de Género de Cantabria y otras temáticas.

Formar sobre la II ETG y otras temáticas (igualdad de género, prevención y detección de las violencias machistas, etc.), orientadas a familiarizar con ello a las personas integrantes de la Comisión de Igualdad, del GTI y en general de la Administración Pública de Cantabria.

- IE. Programa anual de formación sobre la II Estrategia de Transversalidad de Género y otras temáticas.
- IR. Número de acciones formativas realizadas sobre la II ETG y otras temáticas; número y proporción de mujeres y de hombres participantes, perfiles profesionales y laborales, departamentos implicados, temas y niveles impartidos, modalidades utilizadas, incidencias registradas, propuestas recogidas…
- II. Incremento del conocimiento de la ETG y de temáticas sobre igualdad de género (a través de un aumento de la calidad, cantidad y variedad de acciones formativas específicas, así como del número y perfiles de mujeres y hombres participantes).

7.2.2. Formación para el uso de un lenguaje inclusivo.

Formar sobre el lenguaje no sexista, proporcionando criterios y mecanismos normativos al personal de la administración autonómica.

- IE. Programa anual de formación sobre criterios y mecanismos para la utilización de un lenguaje no sexista en la administración autonómica.
- IR. Número de acciones formativas realizadas sobre el uso de un lenguaje no sexista; número y proporción de mujeres y de hombres participantes, perfiles profesionales y laborales, departamentos implicados, temas y niveles impartidos, modalidades utilizadas, incidencias registradas, propuestas recogidas…
- II. Incremento del personal autonómico capaz de utilizar un lenguaje inclusivo (a través de un aumento de la calidad, cantidad y variedad de acciones formativas específicas, así como del número y perfiles de mujeres y hombres participantes).

CVE-2020-9010

7.2.3. Formación para la elaboración de presupuestos con perspectiva de género.

Formar a los miembros de la Comisión para la integración de la perspectiva de género en los presupuestos y a todas las personas que deban conocer el procedimiento para contemplar e integrar la perspectiva de género en los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

- IE. Programa anual de formación para la integración de la perspectiva de género en los presupuestos de la Comunidad Autónoma.
- IR. Número de acciones formativas realizadas para la integración de la perspectiva de género en los presupuestos; número y proporción de mujeres y de hombres participantes, perfiles profesionales y laborales, departamentos implicados, temas y niveles impartidos, modalidades utilizadas, incidencias registradas, propuestas recogidas...
- II. Incremento del personal autonómico capaz de integrar la perspectiva de género en los presupuestos (a través de un aumento de la calidad, cantidad y variedad de acciones formativas específicas, así como del número y perfiles de mujeres y hombres participantes).

7.2.4. Formación para la elaboración de informes de impacto de género.

Formar a todas las personas de la administración autonómica implicadas en la elaboración de informes de impacto de género en todas las actuaciones, planes y programas del Gobierno de Cantabria.

- IE. Programa anual de formación para la elaboración de informes de impacto de género en el Gobierno de Cantabria.
- IR. Número de acciones formativas realizadas para la elaboración de informes de impacto de género; número y proporción de mujeres y de hombres participantes, perfiles profesionales y laborales, departamentos implicados, temas y niveles impartidos, modalidades utilizadas, incidencias registradas, propuestas recogidas...
- II. Incremento del personal autonómico capaz de elaborar informes de impacto de género (a través de un aumento de la calidad, cantidad y variedad de acciones formativas específicas, así como del número y perfiles de mujeres y hombres participantes).

AP7.3.
Función Pública con perspectiva de género.

Artículos 28, 65, 68, 92 y otros, Ley 2/2019.

DG Función Pública.

Incorporar la perspectiva de género en el ámbito de competencias de la Función Pública en el Gobierno de Cantabria.

✔ Estudios desde Función Pública de medidas en conciliación, acoso sexual y por razón de sexo, empleo público, igualdad salarial y otras materias.

CVE-2020-9010

7.3.1. Estudios desde Función Pública de medidas en conciliación, acoso sexual y por razón de sexo, empleo público, igualdad salarial y otras materias.

Realizar –a lo largo del período de aplicación de la Estrategia– estudios con enfoque de género, desde la perspectiva de la función pública cántabra, en diversos campos y materias.

- IE. Elaboración de estudios con enfoque de género desde la perspectiva de la función pública.
- IR. Estudios de la situación existente en mujeres y hombres: evolución y nuevas propuestas de medidas en relación con diversos campos (la conciliación, el acoso sexual y por razón de sexo, el empleo público, la igualdad salarial y otras materias…)…
- II. Incremento del número de medidas específicas que incorporan el enfoque de género en la función pública (contribuyendo a la disminución del número de casos de acoso sexual y por razón de sexo o al aumento de un equilibrio entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público, la igualdad salarial y la conciliación, entre otros campos y materias…).

8.
CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, INDUSTRIA, TRANSPORTE Y COMERCIO.
[2 AP, 5 actuaciones más los 2 ámbitos transversales]

AP8.1.
Comercio y transporte con perspectiva de género.

AP8.2.
Conciliación, usos del tiempo y corresponsabilidad.

AT8.1.
Gestión pública con perspectiva de género.

AT8.2.
Prevención y detección de la violencia de género.

Acciones en relación con el Pacto de Estado contra la VG, ejes prioritarios: 1, 2, 3…

CVE-2020-9010

AP8.1.

Comercio y transporte con perspectiva de género.

Artículo 125, Capítulo VI, Título III de la Ley 2/2019.

DG de Comercio y Consumo.
DG de Transportes y Comunicaciones.

Integrar la perspectiva de género en las políticas y los programas de comercio y transporte, considerando las distintas necesidades de mujeres y hombres.

- ✔ Eliminación de imágenes sexistas en actividades comerciales.
- ✔ Transporte con perspectiva de género.

8.1.1. Eliminación de imágenes sexistas en actividades comerciales.

Asegurar la inexistencia de imágenes sexistas, por medio de una auditoría periódica del material publicitario y de difusión de las actividades comerciales y de una Guía online para una publicidad no sexista.

- IE. Elaboración de una Guía para la revisión de una publicidad no sexista en el sector del comercio.
- IR. Número de empresas y otras entidades comerciales a las que se ofrece y que utilizan la Guía; número de casos en los que se detectan imágenes sexistas y correcciones registradas...
- II. Aumento del volumen de empresas y actividades comerciales libres de sexismo en la divulgación de su oferta.

8.1.2. Transporte con perspectiva de género.

Mejorar la seguridad tanto en los puntos de espera del transporte público como en dicho transporte, a través de varias acciones con perspectiva de género.

- IE. Establecimiento de criterios y mecanismos para la mejora de la seguridad en el transporte público.
- IR. Número de acciones tendentes a la seguridad, como: mejoras del alumbrado, del mobiliario urbano o del estado de las aceras en las inmediaciones de los puntos de espera y posibilidad de solicitar que el transporte público estacione en cualquier punto del trayecto dentro de un horario determinado...
- II. Incremento de la seguridad en el transporte público en relación con la perspectiva de género, con un aumento del número de acciones específicas y de mujeres y hombres que se benefician de ello.

AP8.2.

Conciliación, usos del tiempo y corresponsabilidad.

Artículo 26 y Sección 6ª del Capítulo II, Título III de la Ley 2/2019.

Consejería de Innovación, Industria, Transporte y Comercio: Administración General (Secretaría General) y Entidades de derecho privado (SODERCAN y otras).

Estudiar y promover mecanismos de igualdad y conciliación de la vida personal, laboral y familiar, a través de medidas específicas.

CVE-2020-9010

- ✔ Perspectiva de género en las bases reguladoras de los programas de ayuda.
- ✔ Beneficios a las empresas que adopten medidas de conciliación.
- ✔ Distintivos empresariales.

8.2.1. Perspectiva de género en las bases reguladoras de los programas de ayuda.

Incorporar la perspectiva de género en las bases reguladoras de los programas de ayuda del ámbito de actuación competencia de la consejería.

- IE. Definición y aplicación de criterios para la incorporación de la perspectiva de género en las bases reguladoras de los programas de ayuda de la consejería.
- IR. Criterios definidos, mecanismos para su aplicación, bases reguladoras sobre las que se aplican, programas que los incorporan…
- II. Variación positiva de las bases reguladoras de los programas de ayuda, con un mayor equilibrio en el número y porcentaje de mujeres y hombres que acceden a los mismos.

8.2.2. Beneficios a las empresas que adopten medidas de conciliación.

Implantar medidas de conciliación adicionales a las que establece la ley en las empresas de Cantabria, a partir de un catálogo y su difusión en el ámbito de competencias de la consejería.

- IE. Elaboración y difusión entre las empresas de un catálogo de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- IR. Número de empresas que adoptan las medidas de conciliación recomendadas, que consiguen una mayor puntuación para la obtención de distintivos empresariales con los que optar de manera preferente a determinadas licitaciones o la solicitud de subvenciones…
- II. Incremento del número de empresas, de trabajadoras y trabajadores que aplican medidas para la conciliación catalogadas, de manera crecientemente equilibrada entre mujeres y hombres.

8.2.3. Distintivos empresariales.

Incorporar la variable de género a distintivos en reconocimiento de buenas prácticas empresariales o bien crear un distintivo específico, a partir de una campaña de divulgación que incentive y motive a las empresas.

- IE. Divulgación de una campaña de buenas prácticas empresariales reconocidas por la incorporación de la variable de género.
- IR. Número y proporción de empresas reconocidas con un distintivo que incorpore la variable de género; número de soportes y alcance de la campaña de divulgación…
- II. Incremento del número de empresas con prácticas reconocidas o distinguidas por la Administración porque incorporan el enfoque de género y de mujeres y hombres que participan en ellas.

CVE-2020-9010

9.
CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES.
[4 AP, 10 actuaciones más los 2 ámbitos transversales]

AP9.1.
Políticas sociales en clave de igualdad.

AP9.2.
Igualdad en el empleo.

AP9.3.
Integración de las mujeres en el mercado laboral.

AP9.4.
Vivienda con perspectiva de género.

AT9.1.
Gestión pública con perspectiva de género.

AT9.2.
Prevención y detección de la violencia de género.

Acciones en relación con el Pacto de Estado contra la VG, ejes prioritarios: 1, 2, 3, 6, 8...

AP9.1.
Políticas sociales en clave de igualdad.

Artículo 93, Sección 6ª del Capítulo II, Título III de la Ley 2/2019. Capítulo IV del Título III de la Ley 2/2019.

DG de Políticas Sociales. Instituto Cántabro de Servicios Sociales (ICASS).

Adoptar las medidas necesarias para contrarrestar la mayor incidencia de la pobreza y la exclusión social en las mujeres y asegurar la integración de la perspectiva de género en el perfil profesional y las actividades del personal de las entidades del tercer sector.

- ✔ Igualdad en las políticas de bienestar social, bancos del tiempo y otras medidas.
- ✔ Perspectiva de género en las entidades del tercer sector.

9.1.1. Igualdad en las políticas de bienestar social, bancos del tiempo y otras medidas.

Contrarrestar la mayor incidencia de la pobreza y la exclusión social en las mujeres, mediante el estudio de medidas en la integración de la perspectiva de género,

CVE-2020-9010

investigaciones y programas específicos y la coordinación de los departamentos implicados.

- IE. Organización planificada de medidas para la integración coordinada de la perspectiva de género en investigaciones y programas de bienestar social.
- IR. Medidas estudiadas en las políticas sociales y medidas aplicadas con perspectiva de género, como constitución de bancos del tiempo o las que estén dirigidas a la atención a la discapacidad, el envejecimiento, la interculturalidad y el tráfico y la explotación sexual de las mujeres...
- II. Disminución del número de mujeres empobrecidas y en situación o en riesgo de exclusión social, con un aumento del volumen y la eficacia de políticas sociales y medidas específicas.

9.1.2. Perspectiva de género en las entidades del tercer sector.

Realizar formación y campañas y prestar apoyo técnico a las entidades del tercer sector social, para ayudarlas a integrar la perspectiva de género en sus proyectos.

- IE. Organización de un dispositivo que facilite la integración de la perspectiva de género en los proyectos del tercer sector.
- IR. Número de entidades del tercer sector social beneficiarias de acciones de formación, información y sensibilización; tipología de entidades participantes y de acciones de apoyo; número y proporción de proyectos presentados que reciben ayuda técnica y que integran la perspectiva de género...
- II. Incremento del volumen de entidades del tercer sector y proyectos sociales que incorporan la igualdad de género y del número de mujeres beneficiarias de los mismos.

AP9.2.
Igualdad en el empleo.

Secciones 2ª, 4ª y otras del Capítulo II, Título III de la Ley 2/2019.

DG de Trabajo.
Servicio Cántabro de Empleo (EMCAN).

Eliminar la segregación sexista del trabajo e impregnar el valor de la igualdad en todos los ámbitos laborales, promoviendo las condiciones necesarias para la real y efectiva aplicación de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo privado y en el empleo público.

- ✔ Planes y otras medidas de igualdad en la empresa.
- ✔ Prevención de la segregación sexista del trabajo en los sectores con mayor valor añadido.

9.2.1. Planes y otras medidas de igualdad en la empresa.

Prestar apoyo técnico a las empresas que se doten de un plan de igualdad, registrar estos planes y llevar a cabo un seguimiento de los mismos, además de realizar campañas que fomenten la adopción progresiva de otras medidas relacionadas con la igualdad de género.

CVE-2020-9010

- IE. Existencia de un dispositivo que fomente y apoye a empresas que elaboren y/o implanten un plan de igualdad y lleven a cabo campañas de sensibilización.
- IR. Número, proporción y tipología de empresas que reciben información, a las que se presta apoyo técnico y que se dotan de un plan de igualdad; planes de igualdad de empresas elaborados que se incluyen en el registro, que son implantados y a los que hace un seguimiento tras el apoyo técnico recibido...
- II. Incremento del volumen de empresas con planes de igualdad, de la eficacia de éstos y del número de trabajadoras y trabajadores que participan en ellos.

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

Promover la integración laboral de los hombres en sectores feminizados como educación o sanidad y de las mujeres en sectores masculinizados como mecánica o informática, mediante bonificaciones, distintivos y otras acciones.

- IE. Regulación de un sistema de prevención de la segregación sexista del trabajo.
- IR. Número y proporción de empresas acogidas a nuevas bonificaciones por la contratación del sexo menos representado; empresas reconocidas con un distintivo que incluya medidas de segregación sexista (asegurar una representación mínima del 40% de uno de los sexos); ampliación de criterios para el acceso a apoyos públicos contrarias a la segregación sexista del trabajo...
- II. Disminución de la discriminación horizontal y la división sexual del trabajo (mayor equilibrio en el porcentaje de presencia de mujeres y hombres en todos los sectores de actividad y en las condiciones salariales-laborales de unas y otros..., evolución de las tasas de actividad, desempleo y empleo de las mujeres y los hombres).

AP9.3.
Integración de las mujeres en el mercado laboral.

Secciones 1ª, 2ª y otras del Capítulo II, Título III de la Ley 2/2019.

DG de Trabajo. DG de Políticas Sociales. Servicio Cántabro de Empleo (EMCAN). Instituto Cántabro de Servicios Sociales (ICASS).

Fomentar la permanencia de las mujeres en el empleo, favoreciendo el acceso y la estabilidad de las mujeres en el mercado laboral y avanzando hacia la participación equitativa de mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

- ✔ Empleo autónomo.
- ✔ Estabilidad en el empleo y acceso al empleo para mujeres con especiales dificultades de inserción laboral.
- ✔ Profesionalización de personas dedicadas al cuidado de personas dependientes.

9.3.1. Empleo autónomo.

Facilitar la conciliación de las trabajadoras autónomas durante la maternidad,

CVE-2020-9010

siendo beneficiarias de subvenciones que faciliten la contratación de una persona que las sustituya.

- IE. Regulación de una subvención que por razones de maternidad permita a las trabajadoras autónomas ser sustituidas por una persona contratada.
- IR. Evolución del presupuesto aprobado; número de trabajadoras autónomas solicitantes y beneficiarias...
- II. Variación positiva del número y porcentaje de mujeres autónomas que siguen trabajando tras su maternidad.

9.3.2. Estabilidad en el empleo y acceso al empleo para mujeres con especiales dificultades de inserción laboral.

Incrementar la subvención por contratación indefinida cuando una empresa contrate a mujeres que reúnan condiciones de especial dificultad y ampliar la bolsa de empleo para mujeres víctimas de violencia de género y otras mujeres desfavorecidas.

- IE. Incremento y ampliación de las medidas de estabilidad en el empleo y de acceso al empleo para mujeres en situaciones de vulnerabilidad laboral.
- IR. Incremento de la subvención a empresas por contratación indefinida; número y tipología de empresas receptoras de la subvención; número de mujeres beneficiarias de la contratación y de su inclusión en la bolsa de empleo (por colectivos: víctimas de violencia de género, desempleadas de larga duración, mayores de 45 años, mujeres cuidadoras en determinados supuestos...)...
- II. Incremento de las tasas de actividad, desempleo y empleo entre mujeres con especiales dificultades de inserción.

9.3.3. Profesionalización de personas dedicadas al cuidado de personas dependientes.

Promover la acreditación de competencias profesionales para la obtención de certificados de profesionalidad en residencias y atención domiciliaria y facilitar el acceso a certificados de profesionalidad de atención sociosanitaria y atención a personas dependientes, para mejorar la situación laboral de las personas que trabajan en el sector de los cuidados.

- IE. Regulación de los procedimientos de acreditación de competencias profesionales y de acceso a los certificados de profesionalidad en el sector de los cuidados.
- IR. Número de certificados de profesionalidad regulados en el sector de los cuidados; número de mujeres y de hombres que acceden a estos certificados de profesionalidad (geroculturas, cuidadoras, asistentes personales, auxiliares de domicilio...)...
- II. Incremento de la profesionalización en el sector de los cuidados, con un aumento del número y mayor equilibrio porcentual entre mujeres y hombres en actividades remuneradas.

AP9.4.

Vivienda con perspectiva de género.

Artículos 125 y 126, Capítulo VI, Título III de la Ley 2/2019.

DG de Vivienda.

CVE-2020-9010

Integrar la perspectiva de género en las políticas y los programas de vivienda, considerando las distintas necesidades de mujeres y hombres.

- ✔ Proyectos de edificación y rehabilitación con clave de género.
- ✔ Acceso a la vivienda para las mujeres.
- ✔ Apoyo del acceso de las mujeres a la propiedad.

9.4.1. Proyectos de edificación y rehabilitación con clave de género.

Asegurar que los edificios tengan un diseño que integre la perspectiva de género, mediante un sistema regulado y una línea de subvenciones a proyectos de rehabilitación que incorporen la variable de género.

- IE. Establecimiento de un sistema que garantice aplicar la perspectiva de género en el diseño de los edificios y de una línea de subvenciones a proyectos de rehabilitación.
- IR. Número de proyectos de diseño de edificios y de rehabilitación con reconocimiento expreso de perspectiva de género; número y tipología de proyectos de rehabilitación solicitantes y beneficiarios de la subvención...
- II. Incremento del número de edificios y proyectos de rehabilitación que incorporan la variable de género y de mujeres y hombres que se benefician de ellos.

9.4.2. Acceso a la vivienda para las mujeres.

Aplicar la perspectiva de género en las cláusulas de ayudas y subvenciones para acceder a viviendas, alquileres sociales y residencias de mayores, siendo beneficiarias preferentes mujeres en determinadas situaciones de vulnerabilidad.

- IE. Regulación del sistema de ayudas y subvenciones que facilitan el acceso a la vivienda de mujeres vulnerables, con aplicación de la perspectiva de género en sus cláusulas.
- IR. Número y proporción de mujeres beneficiarias de las ayudas y subvenciones para el acceso a la vivienda, el alquiler social y las residencias de mayores...
- II. Variación positiva del número de mujeres vulnerables que acceden a una vivienda, a través de las diferentes modalidades del sistema de ayudas y subvenciones.

9.4.3. Apoyo del acceso de las mujeres a la propiedad.

Ofrecer bonificaciones cuando la inscripción en el registro incluya la cotitularidad, para alcanzar la igualdad en la titularidad de propiedades entre mujeres y hombres.

- IE. Regulación de un sistema de bonificaciones para el fomento de la cotitularidad en la propiedad de una vivienda.
- IR. Evolución del presupuesto aprobado; número de expedientes tramitados y resueltos...
- II. Incremento de la cotitularidad en la propiedad de una vivienda (mayor equilibrio en el porcentaje de mujeres y hombres titulares en la propiedad de una vivienda).

CVE-2020-9010

D.

SISTEMAS DE GOBERNANZA Y HERRAMIENTAS

78

CVE-2020-9010

INTRODUCCIÓN AL MODELO DE SEGUIMIENTO-EVALUACIÓN. SISTEMA DE INDICADORES

El modelo de gobernanza que requiere la II Estrategia de Transversalidad de Género del Gobierno de Cantabria 2019-2022 se plasma en un sistema de gestión y en un sistema de control y seguimiento.

Este **sistema de control y seguimiento** busca "llevar a cabo el seguimiento de las actuaciones implementadas, evaluar el resultado de dichas actuaciones y medir el impacto producido", a través de **tres tipos de indicadores**, denominados de ejecución, de resultados y de impacto, que son definidos así en la Estrategia:

- Indicadores de ejecución:
  Permiten medir el grado de ejecución de las actuaciones planificadas, el tipo de problemas que han surgido y las medidas adoptadas para solucionarlos.
- Indicadores de resultado:
  Permiten evaluar el nivel de consecución de los objetivos planteados y evaluar el GAP (análisis de brecha) entre los resultados previstos y los alcanzados.
- Indicadores de impacto:
  Permiten medir el efecto de las actuaciones sobre las desigualdades de género y la permanencia de este impacto en el tiempo.

MODELO de FICHA según II ETGC_2018

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

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

CVE-2020-9010

La II ETG enuncia la tipología de indicadores y advierte de la necesidad de que el sistema de control y seguimiento mediante indicadores contenidos en la ficha de recogida de información se concrete en un cuadro de mando, "una herramienta que dispone de información objetiva y cuantificable relativa a los indicadores que se han definido previamente" y que deben ser precisos y factibles.

Justificada la importancia de establecer mecanismos de control y seguimiento de la Estrategia, ésta determina un procedimiento que habrá de ser formalizado en el marco de la Comisión de Igualdad.

En la II ETG se proponían a modo de ejemplo **formatos** que pueden ser adoptados por el cuadro de mando de la Estrategia y por la ficha de recogida de información que alimentaría el cuadro de mando de cada consejería, si bien no se proponían los indicadores, más allá de su tipología.

MODELO de CUADRO DE MANDO según II ETGC_2018

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

Estado	Código
Ejectuado	●
Avanzado	◕
Inicial	◑
Presupuestado	◔
No ejecutado	○

Ejemplo de cuadro de mando de la Estrategia

CVE-2020-9010

En 2019 estas herramientas han sido adaptadas a la estructura de ámbitos y actuaciones del nuevo Gobierno de Cantabria y han sido desarrolladas para facilitar el cumplimiento de las funciones de la Comisión para la Igualdad de Género, de acuerdo con las aportaciones recogidas de este órgano responsable de la aplicación y el seguimiento-evaluación de la Estrategia de Transversalidad de Género y del Grupo Técnico Interdepartamental que ha participado en la puesta al día de la Estrategia.

En el proceso participativo de puesta en marcha de la Estrategia seguido durante 2019 **se han reestructurado los ámbitos de actuación y las actuaciones propias de las actuales Consejerías** del Gobierno de Cantabria.

Una vez sometida a contraste esta estructura –que por Consejerías refiere cada ámbito a la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, identifica su objetivo general, marca las actuaciones propias que lo articulan y señala las instancias responsables de su ejecución–, **se han caracterizado estas actuaciones con la formulación de los objetivos específicos que persiguen y con una propuesta de indicadores de ejecución, resultados e impacto**, no incluidas en la versión de la II ETGC aprobada inicialmente.

MODELO de FICHA según II ETGC_2018

Ámbito de actuación propio 1								
1. CONSEJERÍA ...								
Descripción								
Objetivos								
Planificación			Control y seguimiento					
Actuaciones 2019-2022 (código y denominación)	Objetivos específicos	Responsables de ejecución	Indicadores de ejecución		Indicadores de resultados		Indicadores de impacto	
1.1 ...								
1.2 ...								
***								

CVE-2020-9010

MODELO de CUADRO DE MANDO según II ETGC_2019

	Consejería de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte	Consejería de Sanidad	Consejería de Educación, Formación Profesional y Turismo	Consejería de Economía y Hacienda	Consejería de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca, Alimentación y Medio Ambiente	Consejería de Obras Públicas, Ordenación del Territorio y Urbanismo	Consejería de Presidencia, Interior, Justicia y Acción Exterior	Consejería de Innovación, Industria, Transporte y Comercio	Consejería de Empleo y Políticas Sociales	TOTAL ACTUACIONES POR ÁMBITOS	TOTAL POR CONSEJERÍAS	TOTAL II ETG POR ANUALIDADES	TOTAL II ETG CANTABRIA 2019-2022
AP1	o	o	o	o	o	o	o	o	o				
AP2	o	o	o	o	o	o	o	o	o				
AP3	o	o	o	o	o	o	o	o	o				
AP4	o	o	o	o	o	o	o	o	o				
AP5	o	o	o	o	o	o	o	o	o				
AP6	o	o	o	o	o	o	o	o	o				
AT1	o	o	o	o	o	o	o	o	o				
AT2	o	o	o	o	o	o	o	o	o				

CVE-2020-9010

Para comenzar la construcción de este sistema de indicadores, los cuales completan la ficha de recogida de información que alimentará el cuadro de mando, se han tenido en cuenta algunas consideraciones metodológicas, que son expuestas a continuación:

- Partiendo de la información disponible en el período de puesta en marcha de la Estrategia, se mantiene la **tipología de indicadores** sugerida: de ejecución (IE), de resultados (IR) y de impacto (II).
- La **concepción** de cada uno de ellos es, respectivamente: grado de realización (IE), datos sobre la actuación (IR) y efectividad directa y prevista (II).
- En cuanto a **plazos**, estos indicadores se sitúan cada uno en el corto plazo (proceso), el medio plazo (efecto) y el largo plazo (impacto) de desarrollo de la II ETG.
- Los **indicadores de ejecución** permiten el control de las actuaciones, en cuanto a su grado de realización (establecimiento o regulación de un procedimiento o sistema, plan, programa, actuación directa u otro tipo de intervención) desde el principio al final del período programado.
- Los **indicadores de resultados** esbozados ayudan al seguimiento al menos anual de los avances producidos –principalmente, de base cuantitativa–, desde el segundo año de implementación de la Estrategia.
- Los **indicadores de impacto** apuntan hacia el horizonte de 2022 la evaluación de los cambios sostenibles que se esperan, si bien señalan en términos generales, no sólo tendencias, sino logros buscados por las actuaciones programadas.
- Los indicadores combinan criterios cuantitativos, más ligados al seguimiento, y cualitativos, más ligados a la evaluación, si bien en el sistema prima su **carácter mixto, cuantitativo y cualitativo.**
- **Otros sistemas de indicadores** optan por tipologías que distinguen la eficacia (resultados), la eficiencia (costes) y la efectividad (incluida la indirecta y la no prevista) o bien la realización (recursos utilizados), los resultados (beneficios inmediatos) y el impacto (éxitos en cuanto a objetivos).
- Pero se ha de insistir en el **mantenimiento de la tipología de indicadores**, en primer lugar, porque fue la inicialmente acordada y, en segundo lugar, porque permitiría abordar el seguimiento y la evaluación de la II ETG con los datos de partida con los que se contaba, las fuentes de las que se dispone (ICANE y otras) y los mecanismos de medición (objetiva) y valoración (intersubjetiva) que podrán utilizarse.
- El sistema de indicadores de ejecución, de resultados y de impacto que se ofrece se encuentra en **proceso de construcción**, al igual que la propia Estrategia de Transversalidad de Género.
- El sistema de control y seguimiento y, por añadidura, de evaluación de la II ETG es coherente con un tipo de proyecto (una estrategia de transversalidad de género de una administración autonómica) en el que la **incidencia en la gobernanza** se impone sobre otros aspectos relevantes, como los financieros u otros.

CVE-2020-9010

- El **plan de evaluación**, incorporado en la II ETG, debe buscar la mejora continua, por lo que su despliegue ayudará a detectar incidencias y corregir desviaciones y a ajustar las actuaciones que se ejecuten y el propio modelo de gobernanza.
- La ficha de recogida de información y el cuadro de mando se ponen, como **herramientas de referencia**, al servicio del trabajo individual y colectivo, principalmente de la Comisión de Igualdad y su Grupo Técnico Interdepartamental.
- Por ello será fundamental que las **personas y grupos con mayor implicación en el desarrollo de la II ETG**, desde las vocalías de las comisiones de Igualdad y de Presupuestos hasta los miembros de cada consejería en el GTI, sigan los procedimientos y tareas necesarias para la utilización de las herramientas diseñadas y el cumplimiento de los propósitos del plan de evaluación.
- Se harán precisas **otras herramientas básicas**, tanto para la recogida de datos y de opiniones acerca de las actuaciones de la II ETGC, como para los análisis cuantitativos y cualitativos –al menos, anuales–, que midan la evolución de las variables objetivas y que valoren los cambios que se produzcan y la percepción sobre los mismos. Estas herramientas (entrevistas individuales, grupos de debate, reuniones, encuestas, informes del ICANE y otras fuentes, etc.), serán diseñadas y aplicadas a lo largo del proceso de evaluación de la Estrategia.
- Para facilitar su cumplimentación y puesta en común, la **ficha de recogida de información** se presenta en un libro Excel, por Consejerías, ámbitos y actuaciones, con los campos y tipos de indicadores descritos anteriormente.
- El **cuadro de mando**, adaptado en el mismo formato, reflejará el estado y grado de cumplimiento –al menos, cada año– de cada uno de los ámbitos de actuación o, en su caso, las actuaciones propias, por Consejerías y del total de la II ETG. La leyenda distingue cinco grados de cumplimiento: Ejecutado, Avanzado, Inicial, Presupuestado, No ejecutado.
- Sin embargo, como ha quedado dicho **resulta imprescindible fijar y concretar las tareas individuales y colectivas y el procedimiento del sistema de control, seguimiento y evaluación**, procedimiento que en la II ETG se basa en la designación de una persona responsable por Consejería para la actualización periódica de cada cuadro de mando específico y de una persona de la DGIM encargada de cumplimentar el cuadro de mando general, sometido a análisis en las reuniones de la Comisión de Igualdad.

Una de las funciones de los órganos responsables de la implementación de la Estrategia es la progresiva construcción de un sistema de indicadores, a partir de esta propuesta inicial, resultado del proceso de puesta en marcha en 2019. Para ello la Dirección General de Igualdad y Mujer seguirá coordinando desde 2020 el desarrollo del diseño y la aplicación del plan de evaluación de la II ETG 2019-2022.

CVE-2020-9010

ANEXOS

85

CVE-2020-9010

[1] METODOLOGÍA SEGUIDA EN 2019

La puesta en marcha de la II Estrategia de Transversalidad de Género del Gobierno de Cantabria 2019-2022 (II ETG) requería en 2019 un servicio externo de apoyo especializado, consistente en dar soporte a las Consejerías para la puesta en marcha de las medidas contenidas en la Estrategia.

Esta Oficina Técnica (RED Formación y Desarrollo SLU, equipo de Grupo RED) ha analizado documentación y mantenido numerosas reuniones con la Directora General de Igualdad y Mujer, responsable del servicio, así como entrevistas y sesiones grupales con representantes de las nueve Consejerías –Comisión de Igualdad, direcciones generales de la Consejería de Igualdad, personal de la DGIM y miembros del Grupo Técnico Interdepartamental–, con el fin de facilitar un seguimiento de las actuaciones realizadas y el desarrollo inicial de las medidas correspondientes a sus respectivos ámbitos de actuación.

En el proceso participativo seguido durante 2019, documentos generados por la asistencia técnica –como informes periódicos, presentaciones y materiales diversos y un informe final– hacen memoria y analizan las actuaciones desarrolladas; los últimos productos elaborados son una versión actualizada de la II ETG a fin de 2019 y una propuesta de herramientas de seguimiento-evaluación (ficha y cuadro de mando), que una vez aprobadas serán dadas a conocer a responsables de la implementación de la Estrategia a nivel institucional y técnico.

La Oficina Técnica facilita la puesta al día de la II Estrategia de Transversalidad de Género del Gobierno de Cantabria 2019-2022, a partir de la primera versión elaborada en 2018 y que permanece vigente, adaptada a la actual estructura de Gobierno y con las incorporaciones propuestas por sus responsables a nivel institucional y técnico.

***

Los objetivos generales del servicio de apoyo a la puesta en marcha de la II ETG durante 2019 han sido:

- Contribuir a la incorporación efectiva de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones del Gobierno de Cantabria.
- Facilitar la puesta en marcha de los procedimientos de trabajo necesarios para la promoción de la igualdad en las acciones de la administración autonómica.
- Apoyar el seguimiento de las actuaciones realizadas por las Consejerías y sus responsables de Igualdad en el marco de la Estrategia de Transversalidad de Género.

El proceso de trabajo de asistencia técnica para cumplir con los objetivos declarados por la Dirección General de Igualdad y Mujer del Gobierno de Cantabria se ha organizado en torno a tres grandes fases de actuación y cinco grupos de tareas fundamentales:

- **Fase 1.** Acompañamiento de la Oficina Técnica.

CVE-2020-9010

- **Fase 2.** Preparatoria y de puesta en marcha.
  2.1. Presentación.
  2.2. Diagnóstico inicial.
- **Fase 3.** Seguimiento y elaboración de productos.
  3.1. Elaboración de herramientas y materiales de apoyo.
  3.2. Seguimiento y autoevaluación.
  3.3. Presentación de resultados y transferencia.

El cronograma previsto ha experimentado sucesivos ajustes, con objeto de adecuarlo a la evolución del Gobierno de Cantabria y a los cambios en sus Consejerías a lo largo del año 2019.

***

Entre los días 11 y 15 de noviembre de 2019 se realizaron un total de ocho sesiones con las personas integrantes de cada uno de los grupos técnicos de las nueve Consejerías de Cantabria, los cuales conforman el Grupo Técnico Interdepartamental (GTI) encargado de la asistencia a la Comisión para la Igualdad de Género, responsable del desarrollo de la II Estrategia de Transversalidad de Género del Gobierno de Cantabria 2019-2022 (II ETG).

Las reuniones fueron convocadas por la Dirección General de Igualdad y Mujer, en coordinación con las vocalías de las Consejerías respectivas en la Comisión de Igualdad, que se había reunido el 16 de octubre de 2019, por primera vez bajo la presidencia del vicepresidente y consejero de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte (Decreto 26/2009, de 26 de marzo).

La conducción de los grupos corrió a cargo del equipo de asistencia técnica (Grupo RED), que con antelación suficiente había remitido a los miembros del Grupo Técnico Interdepartamental una presentación resumida de la II ETG, el panorama provisional de actuaciones actualizado y un cuestionario-guion [adjunto], concebido para animar a la reflexión individual y colectiva.

Previamente (segunda quincena de octubre), se había mantenido contacto telefónico con un total de 50 de las 57 personas que integran el GTI (casi el 80% son mujeres), a quienes la oficina técnica informó del proceso que se viene siguiendo para la puesta en marcha de la II ETG y atendió cuestiones relacionadas con ésta y con el propio Grupo Técnico Interdepartamental. La cantidad de cuestionarios cumplimentados recibidos había ascendido a 35 (más del 60% del total), cuyas respuestas más significativas serían vertidas en los grupos.

La dinámica de cada una de las sesiones, con los objetivos de favorecer la cohesión del GTI y avanzar en el desarrollo de la II ETG, siguió este esquema:

- ✔ Apertura y presentación de los objetivos de la sesión.
- ✔ Presentación de las personas participantes y expectativas.
- ✔ Introducción a la II ETG y al GTI, aclaración de dudas y sugerencias.
- ✔ Revisión de los ámbitos propios de la consejería (AP).
- ✔ Revisión de los ámbitos transversales (AT).
- ✔ Propuestas sobre actuaciones programadas (AP y AT) y otras acciones.

CVE-2020-9010

- ✔ Aportaciones al sistema de seguimiento-evaluación.
- ✔ Aportaciones a la organización y el funcionamiento del GTI.
- ✔ Aportaciones sobre formación y otros apoyos.
- ✔ Síntesis de propuestas y compromisos.
- ✔ Evaluación y despedida de la sesión.

Dos de los grupos de Consejerías (CIITC y CDRGPAMA) mantuvieron su reunión conjuntamente y fuera de las dependencias de la DGIM en la calle Lealtad de Santander. Siempre en horario de mañana y con una duración media de dos horas, con la asistencia de la DGIM o una representación de ésta, el total de personas participantes en las ocho sesiones fue de 49, justificándose la ausencia de los ocho miembros restantes del GTI.

En el siguiente enlace se archiva una selección de fotografías de las sesiones:

https://www.dropbox.com/sh/2qsl8o0e7hzysyp/AABcqlsRS2cY2lz8y4T340-ga?dl=0

Con posterioridad se elaboró un informe como nuevo borrador de trabajo –sin pretensiones de acta–, en el que se ofrecen datos sobre los grupos técnicos de cada consejería, se reproduce el contenido facilitado a cada uno de ellos (todavía sin modificaciones planteadas en los grupos) y se resumen algunas de las aportaciones grupales más destacadas, para continuar con el proceso de puesta en marcha de la II ETG con participación del GTI. El contenido del documento se somete a contraste y es por tanto revisable por quienes participan en los grupos.

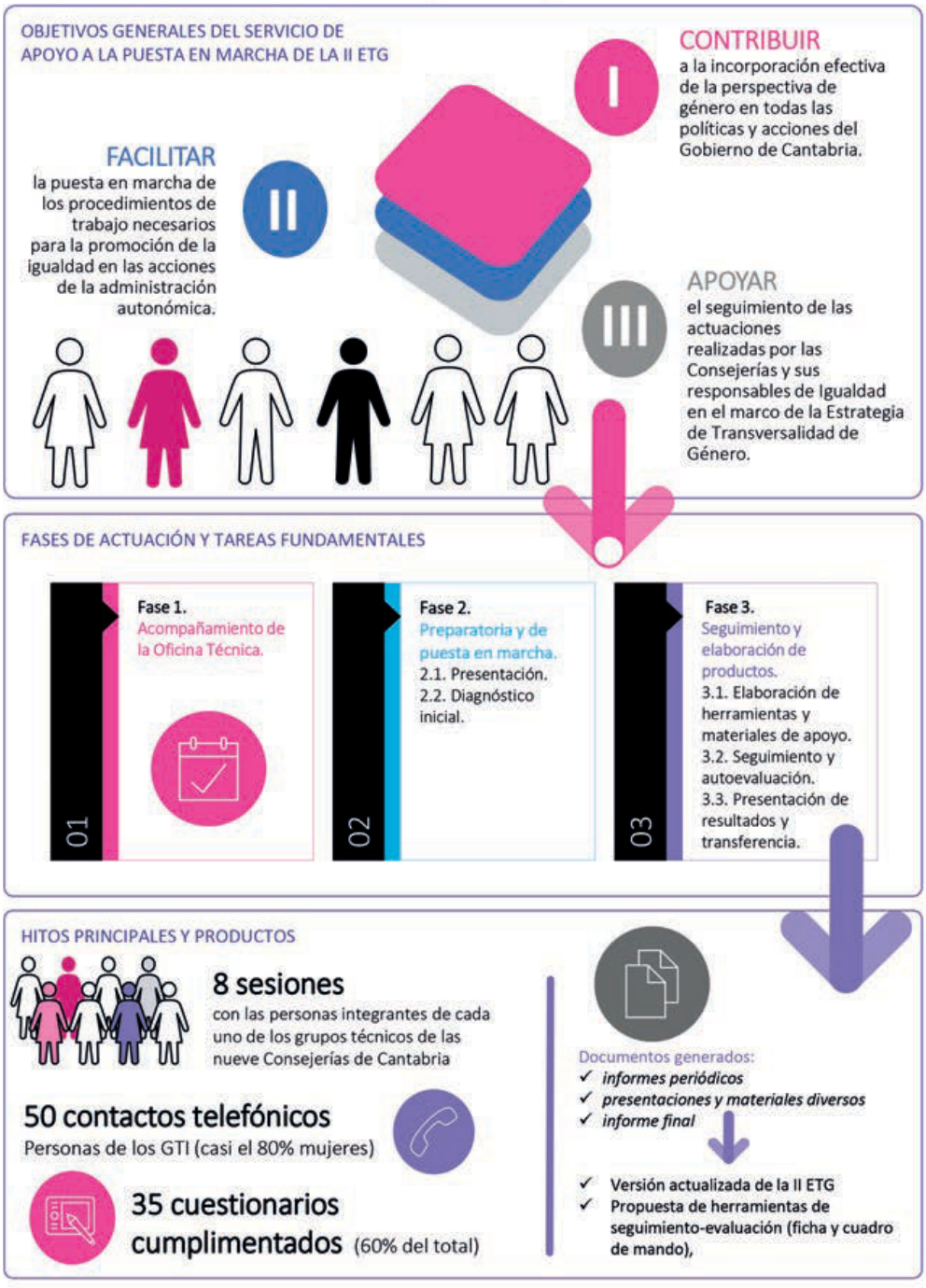
Del desarrollo de las sesiones informó con detalle la Oficina Técnica a la Directora General de Igualdad y Mujer, en una reunión mantenida el 15 de noviembre. Se sugirió el envío desde la DGIM de un agradecimiento a las personas participantes en las sesiones de grupos técnicos, a través de un correo a sus vocalías que les recordara la conveniencia de que avancen en la II Estrategia de Transversalidad de Género, si es posible con una reunión por consejería en la que repasen sus respectivas actuaciones y la organización interna del grupo.

El equipo de Grupo RED compartiría con la DGIM un nuevo informe de situación del servicio. Se previó la presentación durante el mes de diciembre de sendas elaboraciones: propuesta de versión actualizada de la II ETG y propuesta de herramientas de seguimiento-evaluación (ficha y cuadro de mando), que una vez aprobadas serían dadas a conocer al GTI.

La Dirección General de Igualdad y Mujer y el equipo de asistencia técnica han seguido a disposición de las personas que representan en el GTI y la Comisión de Igualdad a todas las áreas del Gobierno y a la totalidad del personal de la Administración Pública de Cantabria.

CVE-2020-9010

Proceso participativo



CVE-2020-9010

CUESTIONARIO-GUIÓN

Cuestionario-guion sobre la II ETG, concebido para animar a la reflexión individual y colectiva de integrantes del Grupo Técnico Interdepartamental y, por extensión, de todo el personal con implicaciones en el desarrollo de la Estrategia.

1. PERFIL.

- Departamento del Gobierno de Cantabria al que represento en el GTI:
- Nombre y apellidos:
- Teléfono y correo-e. de contacto:

1.1. ¿Conocías la II Estrategia de Transversalidad de Género (II ETG)?, ¿en qué medida?

1.2. ¿Participaste en el Grupo Técnico Interdepartamental en el período 2015-2019?

1.3. ¿Deseas añadir alguna consideración previa sobre la II ETG?

2. ACTUACIONES.

2.1. Repasando los ámbitos generales de la II ETG, ¿identificas los ámbitos de actuación asumidos por tu consejería?, ¿compartirías alguna opinión sobre ellos?

2.2. Sobre las actuaciones propias de tu consejería, ¿quieres hacer observaciones sobre ellas?, ¿concretarías o añadirías alguna medida?, ¿cuál(es)?

2.3. Sobre las actuaciones transversales de tu consejería, ¿quieres hacer observaciones sobre ellas?, ¿concretarías o añadirías alguna medida?, ¿cuál(es)?

3. SEGUIMIENTO-EVALUACIÓN.

3.1. Sobre los indicadores de seguimiento-evaluación, ¿deseas hacer alguna aportación o poner un ejemplo práctico referido a una actuación concreta?

3.2. Sobre las herramientas propuestas por la II ETG, ¿tienes alguna sugerencia para el diseño de una ficha de información?, ¿tienes sugerencias para el cuadro de mando u otra herramienta?

3.3. Sobre el sistema de seguimiento-evaluación, ¿quieres hacer otras propuestas prácticas?, ¿cuáles?

4. ORGANIZACIÓN DEL GTI.

4.1. Sobre la organización interna del GTI en nuestra consejería, ¿cómo mejorar, concretamente, nuestro funcionamiento?

4.2. Sobre nuestra relación con los GTI de otras Consejerías, ¿cómo mejorar, concretamente, la coordinación?

4.3. Sobre la relación del GTI con el resto del personal de la consejería, ¿cómo mejorar, concretamente, nuestra comunicación?

5. OTROS APOYOS.

5.1. Sobre la formación necesaria para contribuir al desarrollo de la II ETG, ¿quiénes crees que deben participar en ella?, ¿sobre qué temas?, ¿en qué modalidades?, ¿con qué frecuencia u horarios?, ¿otras pautas?

5.2. ¿Crees que el desarrollo de la II ETG requiere otros recursos?, ¿cuáles?

5.3. Otras observaciones, comentarios y sugerencias.

CVE-2020-9010

[2] PANORAMAS PREVIOS DE ÁMBITOS Y ACTUACIONES

Este Anexo resume un documento de Trazabilidad en el que se refleja la evolución seguida durante todo el proceso de puesta en marcha y actualización por ámbitos y actuaciones de la II Estrategia de Transversalidad de Género del Gobierno de Cantabria, desde su elaboración a finales de 2018 a su actual correspondencia a finales de 2019.

ESTRUCTURA de la II Estrategia de Transversalidad de Género 2019-2022, según decreto 40/2019, de 21 de marzo.

En 2018 habían sido identificados en la II ETG 18 ámbitos de actuación propios (16 AP y 2 APIM, más 2 ámbitos transversales), distribuidos así entre las 8 Consejerías del anterior Gobierno de Cantabria:

1. Consejería de Universidades e Investigación, Medio Ambiente y Política Social. [3 AP y 2 APIM].
2. Consejería de Sanidad. [1 AP].
3. Consejería de Educación, Cultura y Deporte. [3 AP].
4. Consejería de Economía, Hacienda y Empleo. [2 AP].
5. Consejería de Medio Rural, Pesca y Alimentación. [2 AP].
6. Consejería de Obras Públicas y Vivienda. [1 AP].
7. Consejería de Presidencia y Justicia. [2 AP].
8. Consejería de Innovación, Industria, Turismo y Comercio. [2 AP].

Panorama provisional de las ACTUACIONES que desarrollan los ámbitos generales de la II ETG por Consejerías, adaptadas como propuesta al organigrama del Gobierno de Cantabria 2019-2022.

En total se habrían programado en el marco de la II ETG un total de 58 actuaciones propias (además de las transversales), distribuidas de manera dispar en torno a los 20 AP (ámbitos generales propios) y 2 APIM (ámbitos propios de la DGIM) de las **9 Consejerías del nuevo Gobierno de Cantabria elegido en 2019:**

1. **Consejería de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte.**
   [4 AP y 2 APIM, 16 actuaciones más los 2 ámbitos transversales].
2. **Consejería de Sanidad.**
   [1 AP, 9 actuaciones más los 2 ámbitos transversales].
3. **Consejería de Educación, Formación Profesional y Turismo.**
   [2 AP, 3 actuaciones más los 2 ámbitos transversales].

CVE-2020-9010

4. Consejería de Economía y Hacienda.
[0 AP, 0 actuaciones más los 2 ámbitos transversales].
5. Consejería de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca, Alimentación y Medio Ambiente.
[3 AP, 5 actuaciones más los 2 ámbitos transversales].
6. Consejería de Obras Públicas, Ordenación del Territorio y Urbanismo.
[2 AP, 2 actuaciones más los 2 ámbitos transversales].
7. Consejería de Presidencia, Interior, Justicia y Acción Exterior.
[2 AP, 7 actuaciones más los 2 ámbitos transversales].
8. Consejería de Innovación, Industria, Transporte y Comercio.
[2 AP, 4 actuaciones más los 2 ámbitos transversales].
9. Consejería de Empleo y Políticas Sociales.
[4 AP, 12 actuaciones más los 2 ámbitos transversales].

En el proceso participativo de actualización de la II ETG se fueron incorporando nuevas actuaciones por parte de algunas de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

Propuesta de ACTUACIONES que desarrollan los ámbitos generales de la II ETG por Consejerías, adaptadas al organigrama del Gobierno de Cantabria y ampliadas a partir del trabajo participativo con la Comisión de Igualdad, el GTI y otras áreas públicas.

En total se habían programado en el marco de la II ETG 58 actuaciones propias (además de las transversales), que sumando las aportaciones grupales llegarían desde finales de 2019 a **68 actuaciones, distribuidas en torno a los 26 AP y 2 APIM de las actuales 9 Consejerías del Gobierno de Cantabria.**

1. Consejería de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte.
[4 AP y 2 APIM, 16+2 actuaciones más los 2 ámbitos transversales].
2. Consejería de Sanidad.
[1+2 AP, 9 actuaciones más los 2 ámbitos transversales].
3. Consejería de Educación, Formación Profesional y Turismo.
[2 AP, 3+2 actuaciones más los 2 ámbitos transversales].
4. Consejería de Economía y Hacienda.
[0+2 AP, 0+2 actuaciones más los 2 ámbitos transversales]
5. Consejería de Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca, Alimentación y Medio Ambiente.
[3+1 AP, 5+2 actuaciones más los 2 ámbitos transversales]
6. Consejería de Obras Públicas, Ordenación del Territorio y Urbanismo.
[2 AP, 2+1 actuaciones más los 2 ámbitos transversales].

CVE-2020-9010

7. **Consejería de Presidencia, Interior, Justicia y Acción Exterior.**
   [2+1 AP, 7+2 actuaciones más los 2 ámbitos transversales].
8. **Consejería de Innovación, Industria, Transporte y Comercio.**
   [2 AP, 4+1 actuaciones más los 2 ámbitos transversales].
9. **Consejería de Empleo y Políticas Sociales.**
   [4 AP, 12-3+1 actuaciones más los 2 ámbitos transversales].

En total, **son 6 ámbitos generales y 10 nuevas actuaciones propias las principales modificaciones** (además de los que afectan a algunos agrupamientos) que –como consecuencia del trabajo participativo para su puesta en marcha– se incorporarían desde finales de 2019 a la estructura de la II Estrategia de Transversalidad de Género del Gobierno de Cantabria (2019-2022):

1.	**CONSEJERÍA DE UNIVERSIDADES, IGUALDAD, CULTURA Y DEPORTE**	AP1.3. Formación universitaria en igualdad.	Igualdad en la Universidad de Cantabria.
		AP1.5. Cultura con perspectiva de género.	Programa "Mujeres y Cultura".
2.	**CONSEJERÍA DE SANIDAD**	AP2.2. Igualdad en el sector sanitario.	
		AP2.3. Estadísticas sanitarias en clave de género.	
3.	**CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y TURISMO**	AP3.1. Educación con perspectiva de género.	Incorporación progresiva de la igualdad de género en educación.
			Formación Profesional en igualdad.
4.	**CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA**	AP4.1. Presupuestos con perspectiva de género.	Colaboración en la integración de la perspectiva de género en los presupuestos.
		AP4.2. Datos desagregados por sexo.	Asistencia a la desagregación de datos por sexo.

CVE-2020-9010

5.	CONSEJERÍA DE DESARROLLO RURAL, GANADERÍA, PESCA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE	AP5.2. Igualdad en el medio rural.	Mujeres de nuestros pueblos.
		AP5.4. Agroalimentación con perspectiva de género.	Diagnóstico de la agroalimentación con perspectiva de género.
6.	CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS, ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y URBANISMO	AP6.1. Urbanismo en clave de género.	Instrumentos de ordenación territorial y planificación urbana.
7.	CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, INTERIOR, JUSTICIA Y ACCIÓN EXTERIOR	AP7.1. Auditoría del lenguaje en los canales de comunicación oficiales.	Creación de las bases para las auditorías de lenguaje no sexista.
		AP7.2. Formación en igualdad para el personal de la Administración Pública.	Formación sobre la Estrategia de Transversalidad de Género de Cantabria y otras temáticas.
		AP7.3. Función Pública y conciliación.	Estudios desde Función Pública de medidas en conciliación, acoso sexual y por razón de sexo, empleo público, igualdad salarial y otras materias.
8.	CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, INDUSTRIA, TRANSPORTE Y COMERCIO	AP8.2. Conciliación, usos del tiempo y corresponsabilidad.	Perspectiva de género en las bases reguladoras de los programas de ayuda.
9.	CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES	AP9.1. Políticas sociales en clave de igualdad.	Igualdad en las políticas de bienestar social, bancos del tiempo y otras medidas.
		AP9.2. Igualdad en el empleo.	Planes y otras medidas de igualdad en la empresa.
		AP9.3. Integración de las mujeres en el mercado laboral.	Estabilidad en el empleo y acceso al empleo para mujeres con especiales dificultades de inserción laboral.

CVE-2020-9010

[3.] BIBLIOGRAFÍA Y DOCUMENTACIÓN UTILIZADA

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Pacto de Estado contra la Violencia de Género (2017), Documento refundido de medidas Congreso y Senado, de 13 de mayo de 2019.
- Compromiso Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2016-2019, aprobado por la Unión Europea.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), acordados el 25 de septiembre de 2015 por los Estados miembros de Naciones Unidas.
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Estambul, 11.V.2011).
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, 1995.
- Textos fundamentales del Comité de supervisión (CEDAW) de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979.
- Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.
- Decreto 74/2009, de 1 de octubre, que regula la Comisión para la integración de la perspectiva de género en los presupuestos de Cantabria.
- Decreto 26/2009, de 26 de marzo, de creación de la Comisión de Igualdad de Género del Gobierno de Cantabria.
- II Estrategia de Transversalidad de Género del Gobierno de Cantabria 2019-2022 (Decreto 40/2019, de 21 de marzo).
- Estrategia de Mainstreaming de Género del Gobierno de Cantabria (2007-2015).
- Diagnóstico relativo a la integración del enfoque de género en las políticas públicas del Gobierno de Cantabria.
- Informe sobre integración del enfoque de género en las políticas públicas del Gobierno de Cantabria, Elena Martínez Bueno (2018).
- Informe del Instituto Cántabro de Estadística (ICANE) Mujeres y Hombres desde la Perspectiva de Género (2017).
- Informe del ICANE Mujeres y Hombres desde la Perspectiva de Género (diciembre de 2019).
- Informes anuales en materia de Violencia de Género en la CA de Cantabria (años 2015 a 2019).
- Memorias de actuaciones de la Dirección General de Igualdad y Mujer del Gobierno de Cantabria (2017 a 2019).
- Relación de Puestos de Trabajo del Gobierno de Cantabria y Registro Central de 2017 relativo al personal al servicio de la administración autonómica.
- Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2015-2020.
- V Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Extremadura (2017-2021).
- Informes y estudios Emakunde (Instituto Vasco de la Mujer).
- Guía de indicadores para medir las desigualdades de género en salud y sus determinantes, Escuela Andaluza de Administración Pública.
- Indicadores de género, Unidad de Igualdad y Género de la Junta de Andalucía.
- Web oficial del Gobierno de Cantabria.