

2025/ 2029

AYUNTAMIENTO DE POLANCO

II PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD



SALUDA DE LA ALCALDESA

Os presentamos el II Plan de Igualdad de Polanco, con el convencimiento de que el nuestro es un municipio que avanza en oportunidades y en corresponsabilidad. Es nuestro deber y nuestro deseo continuar trabajando para conseguir que las desigualdades no tengan cabida en nuestro municipio.

La igualdad es un valor universal que no se alcanza en un día. Requiere de tiempo y constancia, y es nuestro objetivo continuar desarrollando políticas municipales para su fomento, como la puesta en marcha de este II Plan Estratégico de Igualdad que aquí os presento.



El Ayuntamiento es la esfera de gobierno más próxima a la población, representando el nivel de intervención más adecuado para combatir la persistencia y la reproducción de las desigualdades y para promover una sociedad verdaderamente igualitaria. En su ámbito de competencia y colaborando con el conjunto de agentes locales, si pueden emprender acciones concretas en favor de la igualdad de las mujeres y de los hombres.

Trabajar desde lo local permite que se tomen las decisiones apropiadas en relación con los aspectos más concretos de la vida cotidiana, tales como la vivienda, la seguridad, los transportes públicos, el mundo laboral o la sanidad.

Igualmente, es importante tomar en consideración de la plena implicación de las mujeres en el desarrollo y la aplicación de las políticas locales incorporando su experiencia vital acumulada, sus conocimientos y creatividad, y en este plan se las ha tenido en cuenta.

El documento que os presentamos es el resultado de la participación de nuestra ciudadanía y contiene líneas de trabajo y medidas prácticas para dar respuesta a sus inquietudes y propuestas. El II Plan de Igualdad es nuestra herramienta para actuar en la construcción de una nueva cultura y aspiro a que con su cumplimiento continuemos creando una sociedad mejor donde mujeres y hombres compartan por igual todos los escenarios de la vida.

Rosa Díaz Fernández, Alcaldesa

SALUDA DE LA CONCEJALA

Presentamos este II Plan de igualdad de oportunidades con el objetivo de que sirva de plan marco que abarque todos los ámbitos de actuaciones posibles.

Para lograr una sociedad basada en la igualdad, es de capital importancia que en la gestión municipal integremos plenamente la dimensión de género en nuestras políticas, en la organización y en las prácticas. Una auténtica igualdad de oportunidades entre mujeres y de hombres es la clave de nuestro éxito como sociedad al promover el desarrollo sostenible, la justicia social y el bienestar colectivo, permitiendo que cada persona pueda alcanzar su máximo potencial sin barreras ni discriminación de género.



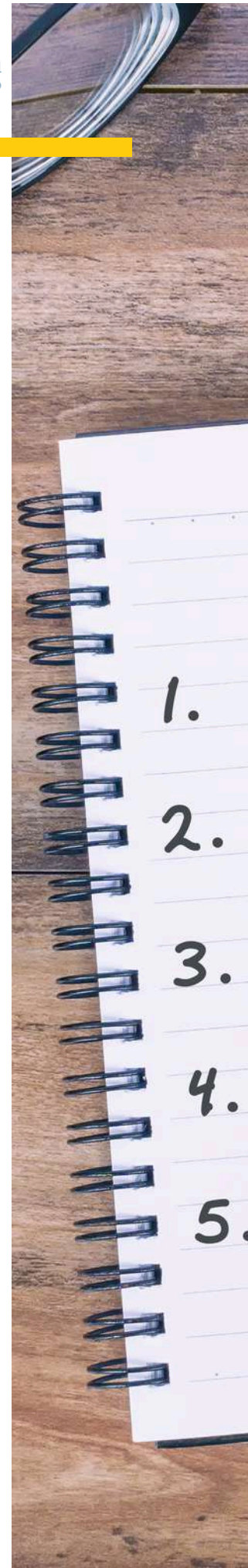
Desde el ayuntamiento queremos seguir impulsando cambios, pero también consolidarlos para que se conviertan en transformaciones que atañen a la cultura, la educación, la salud y la estructura social, así como a los procedimientos y procesos de nuestro ayuntamiento, y que estos cambios nos conduzcan a una sociedad más igualitaria y por lo tanto, más justa.

A través de diferentes puntos de vista aportados por mujeres y hombres de nuestro municipio, hemos incorporado áreas de mejora que reflejen en su justa medida los avances y aspiraciones conseguidos y por conseguir.

Desde el Ayuntamiento de Polanco procuramos atender todas las demandas de la ciudadanía y para ello nos dotamos de todos los instrumentos necesarios. Este es el caso de este II Plan que os presentamos y que esperamos contribuya a lograr los objetivos de igualdad que hoy en día la sociedad nos está demandando.

*María José Álvarez Fernández
Concejala de Mujer, Igualdad, Sanidad,
Participación Ciudadana, Servicios Sociales*

Presentación	5
Marco normativo contextual	7
Metodología	11
Diagnóstico de igualdad	15
Principios orientadores	20
Garantías	22
Áreas de actuación	23
Medidas y objetivos del II Plan Municipal de Igualdad del Ayuntamiento de Polanco	25
ÁREA DE ACTUACION 1: EMPLEO Y CORRESPONSABILIDAD	25
ÁREA DE ACTUACION 2: SALUD Y CALIDAD DE VIDA	33
ÁREA DE ACTUACION 3: EDUCACIÓN, PROMOCIÓN DEL CAMBIO Y TRANSMISIÓN DE VALORES	41
ÁREA DE ACTUACION 4: PARTICIPACIÓN SOCIAL Y EMPODERAMIENTO	52
ÁREA DE ACTUACION 5: VIOLENCIA DE GÉNERO	56
Calendario de actuación	60
Seguimiento y evaluación	69
Vigencia, ámbito territorial y personal.	70
Financiación	70



PRESENTACIÓN

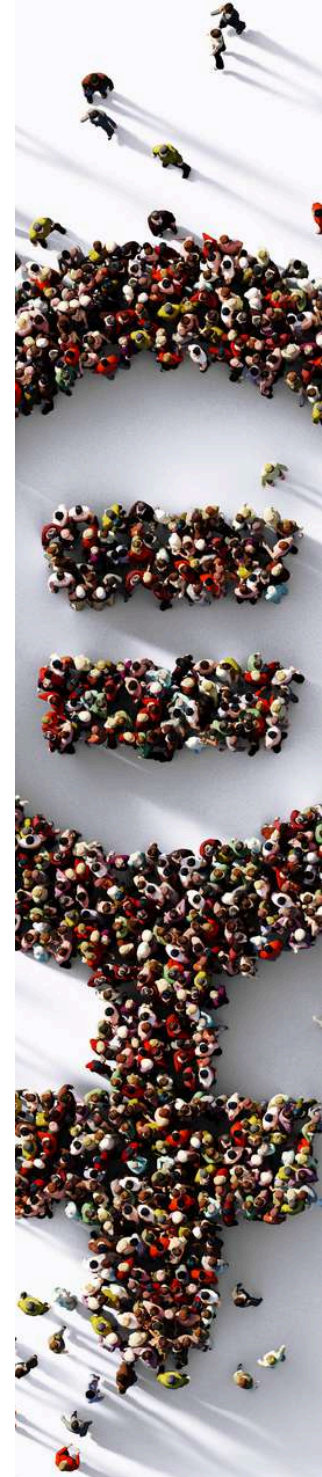
En los últimos veinte años España ha avanzado notablemente en temas de igualdad y, aún a pesar de que quedan barreras que derribar, podemos afirmar rotundamente que nuestra sociedad es cada día más igualitaria. Sin embargo somos conscientes de que los numerosos avances realizados en muy diferentes áreas de la vida no son suficientes, y cada vez que el tema parece superado, aparecen retrocesos que nos hacen plantearnos que no hay que bajar la guardia y no dar ningún derecho por garantizado. La igualdad requiere un compromiso constante, vigilancia activa y una respuesta firme ante cualquier amenaza que pueda poner en riesgo los logros alcanzados.

Este ayuntamiento quiere apostar claramente por la igualdad sin menoscabar los derechos de nadie, ni de ellas, ni de ellos. Porque una sociedad más igualitaria beneficia a toda la ciudadanía, este ayuntamiento quiere realizar un esfuerzo integral para intensificar y hacer efectiva la incorporación de la igualdad de género como uno de los principales objetivos de futuro.

El II Plan Estratégico de Igualdad de Polanco es el resultado del compromiso del municipio con la igualdad de género como motor de avance de la sociedad. Supone una declaración de voluntad, donde los retos y desafíos que enfrentamos son de envergadura, donde erradicar las desigualdades de género continúa siendo un elemento clave en la política municipal.

En su elaboración han colaborado con su esfuerzo, su conocimiento y su compromiso, personas, asociaciones e instituciones, en el convencimiento de que su contribución es su manera de ayudar para construir una sociedad más igualitaria donde se eliminen los obstáculos para la plena participación de mujeres y hombres.

Este segundo Plan está basado en un diagnóstico riguroso de la situación tanto a nivel municipal como a nivel autonómico, sin dejar de tomar como referencia la situación a nivel nacional e incluso global, y cuyo fin último es planificar con criterio una política municipal adecuada.



La igualdad de género es un valor estratégico necesario para alcanzar una sociedad más justa, desarrollada y cohesionada social y económicamente. De ahí que la igualdad de género sea un vector fundamental para la acción en el municipio.

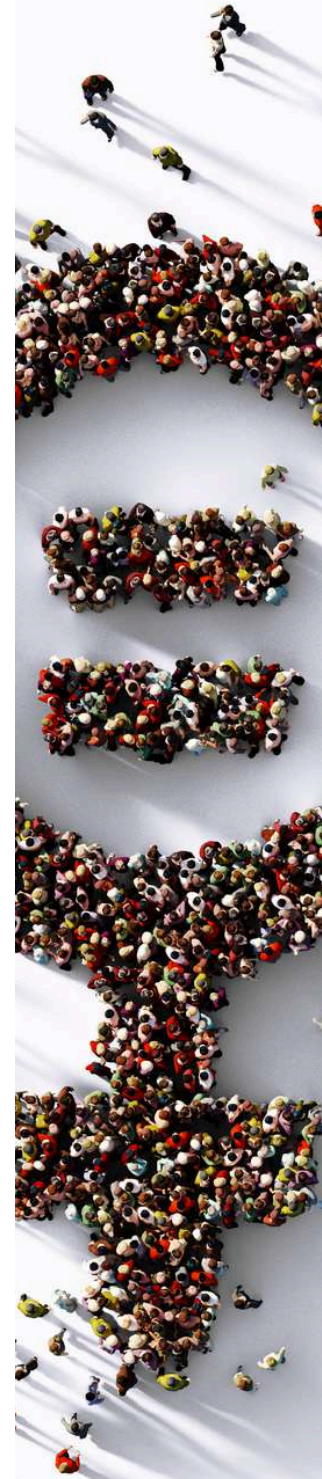
El presente plan tiene como principios inspiradores garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades con acciones transversales en materias como la salud, la educación, el empleo y la atención específica a los grupos más vulnerables.

El fin último del presente Plan, promovido por el Ayuntamiento de Polanco es integrar el enfoque de género en su actuación, teniendo en cuenta el impacto que las mismas tienen en la vida de mujeres y hombres.

Las materias a abordar desde este Plan son la transmisión de valores y actitudes igualitarias en el empleo y la conciliación personal, familiar y laboral; el fomento de la salud y la calidad de vida desde una perspectiva de género, la educación y transmisión de valores de igualdad, la prevención de la violencia de género y, en definitiva, todo aquello que pueda contribuir a fomentar en el ámbito del Ayuntamiento de Polanco un entorno igualitario.

NUESTROS RETOS

- Institucionalizar el enfoque de género en las políticas públicas municipales.
- Transmisión de valores y actitudes igualitarias.
- Fomentar en Polanco un entorno igualitario.



MARCO NORMATIVO CONTEXTUAL

El Plan Estratégico de Igualdad se enmarca dentro de un sólido corpus normativo que abarca el ámbito internacional, estatal y regional, reflejando el compromiso con los derechos humanos, la equidad de género y la lucha contra la discriminación en todas sus formas.

CONTEXTO INTERNACIONAL

- **Carta de las Naciones Unidas. (1945).** Establece los derechos de las mujeres como un principio básico.
- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) (1979)**, Ratificada por España en 1983. Se declara que la discriminación contra las mujeres vulnera los principios de igualdad de derechos y de respeto a la dignidad humana, dificultando la plena participación de las mujeres en la vida política, social, económica y cultural.
- **Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).** Art. 1. “toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo”. “Todos los seres humanos nacen libres y en igualdad de dignidad y derechos” - Conferencias Mundiales sobre las Mujeres: destacan la transversalidad de género y la representación equilibrada de mujeres y hombres.



- **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas**, es un plan de acción en favor de las personas, el planeta, la prosperidad y la paz universal, de carácter universal, que afecta a todos los países del mundo, a desarrollar en un plazo de 15 años (de 2015 a 2030).

La Agenda 2030 identifica 17 áreas o ámbitos de actuación esenciales para alcanzar el desarrollo sostenible. El II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Polanco contribuye con sus acciones a las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 3, 5, 8, 10, 12 y 16.



CONTEXTO EUROPEO

La Unión Europea en todos sus Tratados contempla el principio de igualdad de trato y de oportunidades, estableciendo estrategias específicas de igualdad que inspiran las políticas de igualdad de los estados miembro,

- **Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales del Consejo de Europa (1950).** En su artículo 14 formula expresamente la igualdad y no discriminación por razón de sexo.
- **Tratado de Roma (1957).** En su art 119 establece que los Estados miembro velaran por la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo.
- **Tratado de la Unión Europea, (Maastricht, 1992).** En su art. 6 establece que el principio de igualdad no obstará para que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- **El Tratado de Ámsterdam (1997).** Insiste en el principio de Igualdad como valor fundamental, siendo uno de los objetivos a alcanzar por parte de todos los Estados Miembros.
- **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000).** En su art. 20 establece la Igualdad de todas las personas ante la ley. Destaca la no discriminación, especialmente por razón de sexo. También establece en su Art.23 la Igualdad en todos los ámbitos de empleo, trabajo y retribución. Resalta que el principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.
- **Tratado de la Constitución Europea (2004).** En su Art. I-2 incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión.
- **Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local. (2005-2006).** Destinada a los gobiernos locales y regionales de Europa, invitándoles a firmarla y a adoptar una postura pública sobre el principio de igualdad de mujeres y hombres, y a aplicar en su territorio los compromisos definidos en ella.
- **Estrategia para la Igualdad de Género 2020- 2025.** Establece un marco político para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres. Sus objetivos principales incluyen eliminar la violencia de género, abordar la brecha salarial y de empleo, promover la participación igualitaria en la toma de decisiones, y garantizar la integración de la perspectiva de género en todas las políticas. También busca empoderar a las mujeres en sectores clave, como la tecnología y la sostenibilidad.



ÁMBITO ESTATAL

- **Constitución Española.** Consagra, en el art. 1.1., como valor superior del ordenamiento jurídico entre otros, la justicia y la igualdad. Así mismo en el Art. 14., establece que “Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Además “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social” (Art. 9.2.)

- **Ley 39/99, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.** Introduce cambios legislativos en el ámbito laboral, para que los trabajadores y trabajadoras puedan participar de la vida familiar.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.** Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria. (Art1.) Prevé un instrumento muy valioso para propiciar la consecución de este objetivo: los planes de igualdad.

- **III Plan Estratégico para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 2022- 2025.** Se estructura en torno a cuatro ejes de intervención, Buen Gobierno, Economía para la vida y reparto justo de la riqueza, Hacia la garantía de vidas libres de violencia machista contra las mujeres y Un país con derechos efectivos para las mujeres.

CANTABRIA

-Ley 1/2004, de 1 de abril, Integral para la Prevención de la Violencia Contra las Mujeres y la Protección a sus Víctimas. tiene como objetivo adoptar medidas integrales para sensibilizar, prevenir y erradicar la violencia de género, así como proteger, atender y asistir a las víctimas y a sus hijos e hijas o personas bajo su tutela o acogimiento.

La Ley de Cantabria 1/2004 aborda de manera integral la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres, proporcionando un marco legal para la protección y asistencia de las víctimas en la comunidad autónoma de Cantabria.

-Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Esta ley tiene como objetivo la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, principios jurídicos universalmente reconocidos.

Establece que las entidades locales deben integrar el derecho a la igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborar con otras administraciones para garantizar la igualdad de género en todo el territorio de la Comunidad Autónoma. Además, la Administración autonómica colaborará con las entidades locales para promover la igualdad entre mujeres y hombres.

En este sentido, la ley asigna a las entidades locales funciones como:

- Planificación y ejecución de medidas de igualdad: Desarrollar planes y programas que promuevan la igualdad de género en sus ámbitos de actuación.
- Sensibilización y formación: Implementar campañas y actividades formativas dirigidas a la ciudadanía y al personal municipal para fomentar la igualdad y prevenir la discriminación por razón de sexo.
- Participación y representación equilibrada: Garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión y participación municipales.
- Servicios de apoyo: Proporcionar recursos y servicios que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la atención a víctimas de violencia de género.



METODOLOGÍA

DIAGNÓSTICO

El primer paso para realizar el Plan de Igualdad ha sido analizar cuál es la situación de partida en materia de igualdad en el Ayuntamiento de Polanco. La diagnosis contempla diferentes ámbitos como el acceso a la ocupación, las condiciones laborales, la promoción, el lenguaje utilizado en los documentos internos, la participación de las mujeres en los diferentes niveles y puestos de trabajo, así como una nueva organización del tiempo.

A partir de los resultados del diagnóstico se puede detectar cuáles son los aspectos que hay que mejorar para alcanzar la igualdad de oportunidades real.

El Plan de Igualdad parte del estudio de la realidad. Para ello, se han recopilado en una primera fase información cuantitativa de carácter estadístico que ofrece una visión de conjunto de la tipología demográfica, económica, política y social del municipio.

Para que la información obtenida del análisis de datos cuantitativos tenga sentido utilizamos datos desagregados por sexo para tener una serie de datos de inicio y fin de mujeres y hombres objeto de análisis que permitan analizar si existen a priori brechas de género.

En definitiva, se plantea la necesidad de disponer de una máxima cantidad de información desagregada por sexo, pero principalmente de detectar dónde se encuentran los mayores diferenciales de género. Estas ideas previas de género marcan la pauta para la posterior construcción de indicadores que capten esas brechas de género y su evolución.

EJES DE INTERVENCIÓN

Sobre estas bases se ha realizado un diagnóstico de situación y se han diseñado los ejes o bloques temáticos en materia de igualdad a consolidar y reforzar. Asimismo, se han identificado los nuevos ejes a incluir, concediendo al Plan un carácter decidido, ambicioso y transformador para lograr la igualdad real de género.



METODOLOGÍA

DIAGNÓSTICO

El primer paso para realizar el Plan de Igualdad ha sido analizar cuál es la situación de partida en materia de igualdad en el Ayuntamiento de Polanco. La diagnosis contempla diferentes ámbitos como el acceso a la ocupación, las condiciones laborales, la promoción, el lenguaje utilizado en los documentos internos, la participación de las mujeres en los diferentes niveles y puestos de trabajo, así como una nueva organización del tiempo.

A partir de los resultados del diagnóstico se puede detectar cuáles son los aspectos que hay que mejorar para alcanzar la igualdad de oportunidades real.

El Plan de Igualdad parte del estudio de la realidad. Para ello, se han recopilado en una primera fase información cuantitativa de carácter estadístico que ofrece una visión de conjunto de la tipología demográfica, económica, política y social del municipio.

Para que la información obtenida del análisis de **datos cuantitativos** tenga sentido se han utilizado datos desagregados por sexo para tener una serie de datos de inicio y fin de mujeres y hombres objeto de análisis que permita analizar si existen a priori brechas de género.

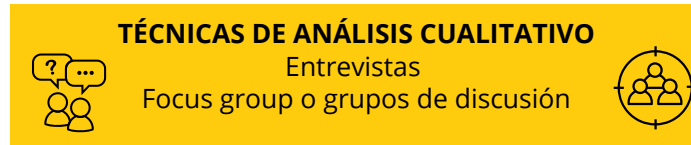
En definitiva, se plantea la necesidad de disponer de una máxima cantidad de información desagregada por sexo, pero principalmente de detectar dónde se encuentran los mayores diferenciales de género. Estas ideas previas de género marcan la pauta para la posterior construcción de indicadores que capten esas brechas de género y su evolución.

Las principales dimensiones que se han analizado para elaborar este II Plan de Igualdad han sido:

**Demografía - Hogares y Familias - Corresponsabilidad:
Tareas y cuidados - Usos del tiempo - Educación - Mercado
de trabajo - Salud - Necesidad social de la igualdad.**



Junto con el pertinente análisis de la realidad vinculado a datos de carácter cuantitativo, se han diseñado otros instrumentos de carácter **cualitativo** que permiten tener una visión más matizada y específica sobre las dinámicas de desigualdad, al permitir una interacción directa con personas clave de la comunidad.

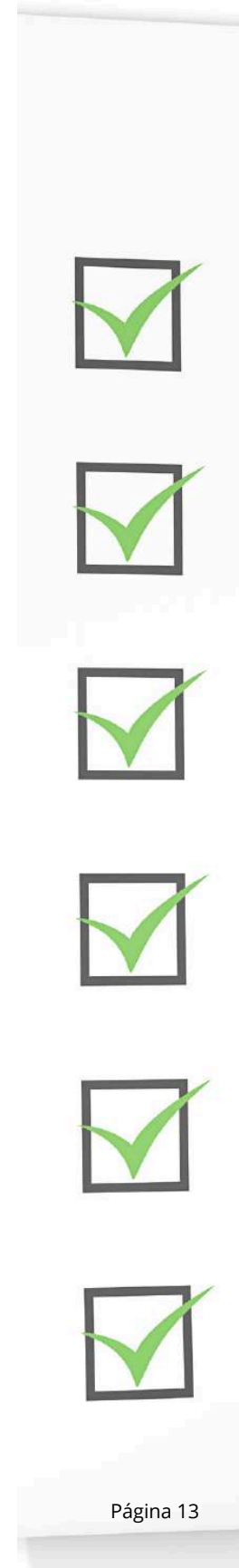


Una de las técnicas cualitativas con mayor abanico de posibilidades y eficacia es el Focus Group. El potencial de esta metodología consiste en detectar actitudes, comportamientos y opiniones que de otra manera podrían no salir a la luz. Partiendo de una interacción en grupo de tipo empático, se trata de conseguir el clima de confianza y escucha activa necesaria para recoger todo tipo de parámetros.

A diferencia de otras técnicas tradicionales como la observación, la entrevista personal o la encuesta social, el focusgroup permite obtener con suficiente profundidad, gracias a la interacción entre sus participantes, información valiosa respecto a conocimientos, actitudes, sentimientos, creencias y experiencias, es decir, aporta una información específica y colectiva, muy valiosa a la hora de analizar temas desde la perspectiva de género.

Para la elaboración del presente Plan se diseñaron tres focusgroup orientados cada uno de ellos sobre una temática específica, sin perjuicio de que las aportaciones de las personas participantes en un focusgroup no son dirigidas y, por lo tanto es frecuente que los temas se entremezclen, ofreciendo así una visión de conjunto más certera.

Una vez establecido el tema con el que orientar la participación de cada grupo, se diseñan los perfiles más adecuados para formar parte de cada uno de ellos y se preparan las cuestiones sobre las que apoyar la dinámica del grupo. Todo el diálogo está dirigido por la persona que actúa como moderadora que introduce los temas, mediante preguntas específicas, se cierra la sesión con una recopilación de la información obtenida.





FOCUS GROUP. Temáticas:

Empleo
Corresponsabilidad
Tejido asociativo

Para construir cada focus group, se han seleccionado con mucha atención y cuidado las personas participantes, definiendo los perfiles idóneos a integrar. Ha habido representación de mujeres de diferentes perfiles como trabajadoras por cuenta ajena, por cuenta propia, paradas, inactivas, ejerciendo puestos de responsabilidad, con menores y mayores dependientes a su cargo, representantes de empresas del municipio, de asociaciones, de la administración, de educación, de salud, de deporte,...



ENTREVISTAS:

Responsables de cada concejalía
Personal técnico
Responsables de empresas

El diagnóstico de la situación de igualdad en Polanco, realizado para este II Plan, combina el análisis de datos cuantitativos y técnicas cualitativas avanzadas como los grupos focales (focus groups) y entrevistas en profundidad. Estas herramientas ofrecen una visión más completa que la obtenida con los cuestionarios masivos que difícilmente se capta a través de respuestas cerradas.

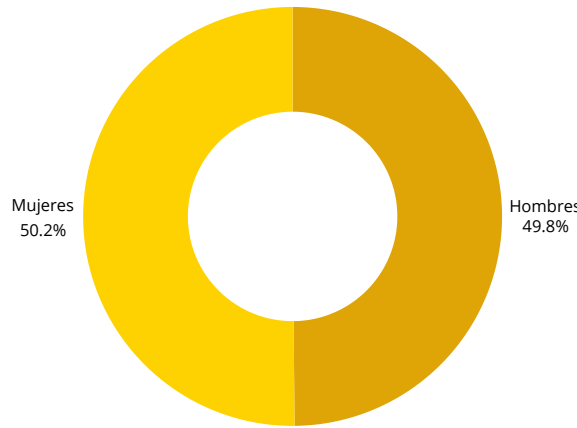
Los focus groups y entrevistas realizados han permitido identificar actitudes, barreras y oportunidades específicas desde una perspectiva colectiva y empática, facilitando la recogida de opiniones y experiencias que complementan los datos estadísticos. Se considera este enfoque más eficaz para diseñar políticas públicas alineadas con las necesidades reales de nuestra ciudadanía.



DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

Polanco es un municipio pequeño pero estratégicamente situado a mitad de camino entre Santander y Torrelavega, que son los dos principales focos de actividad de la región a nivel demográfico, económico e industrial.

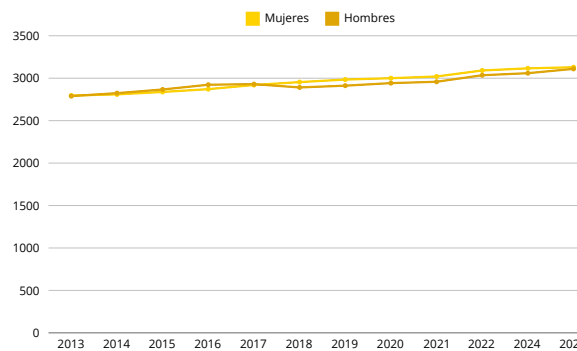
Polanco tiene una población de 6.239 habitantes según el último padrón municipal de 2024. Por sexo son 3.129 mujeres y 3.110 hombres.



Composición equilibrada de la población de Polanco por sexo.

En los últimos 20 años se ha duplicado el número de personas que viven en alguna de las localidades del Ayuntamiento de Polanco.

Fuente: Elaboración propia. Datos ICANE 2024



La dinámica de población de Polanco tiene una evolución positiva, siendo su incremento en los últimos diez años de aproximadamente el 10%. La población experimenta un constante crecimiento, atrayendo población joven al municipio al contar con una posición estratégica en cuanto a comunicaciones.

Fuente: Elaboración propia. Datos ICANE 2024

Localidades comprendidas en el Ayuntamiento de Polanco:

- Barrio Obrero
- Mar
- Polanco
- Posadillo
- Requejada
- Rinconeda
- Rumoroso
- Soña

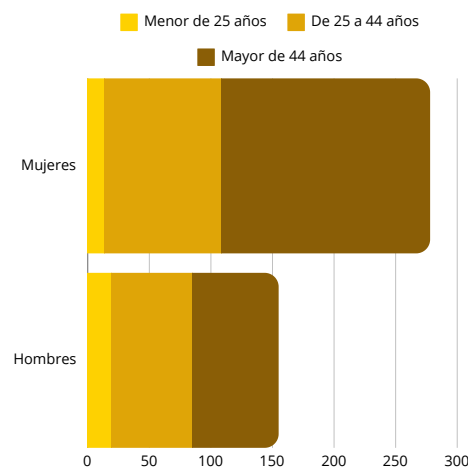
Representación gráfica del tamaño de cada localidad que forma parte del Ayuntamiento de Polanco



Fuente: Elaboración propia. Datos ICANE 2024

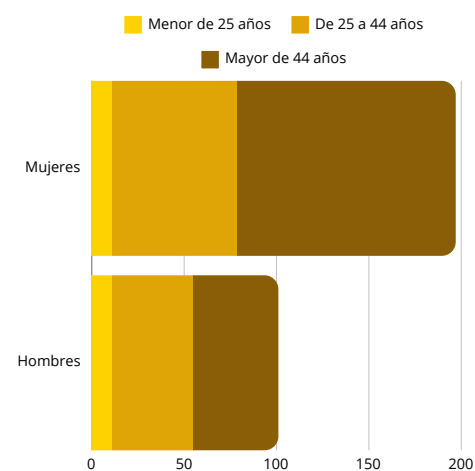
Polanco es uno de los municipios de mayor desarrollo industrial del Besaya, aunque históricamente ha tenido una marcada tradición ganadera. Esta transformación vino de la mano de la empresa belga Solvay, que se instaló en la zona en 1908 y empezó a explotar los recursos naturales del mismo con fines industriales. De hecho, el sector secundario emplea en la actualidad al 44,7% de sus habitantes (17% en la construcción y 27,7% en la industria). También el sector servicios representa una parte fundamental de su economía, ya que el 51,9% de la población activa trabaja en él.

Demandantes de empleo



Fuente: Elaboración propia. Datos ICANE 2024

Paro registrado



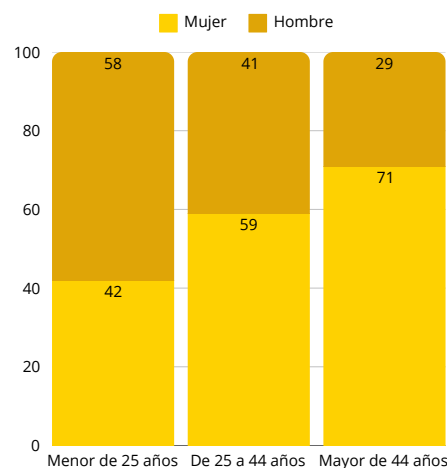
Fuente: Elaboración propia. Datos ICANE 2024



Las cifras de actividad y paro en Polanco muestran una tendencia similar a las del resto del país, donde vemos un descenso sostenido en el tiempo, lo cual es síntoma de un mercado de trabajo con rendimiento positivo, pero en el que seguimos observando diferencias por sexo a favor de los hombres, aunque también en esto se observa una tendencia positiva.

Según las últimas cifras, en Polanco hay 299 personas en situación de desempleo, de las que 101 son hombres y 198 mujeres. En la misma línea, hay 1.201 hombres afiliados a la Seguridad Social, por 922 mujeres.

Paro registrado en Polanco por sexo
Datos en %



Fuente: Elaboración propia. Datos ICANE 2024.

Las cifras de paro muestran una tendencia hacia el descenso sostenido en el tiempo, lo cual es síntoma de un mercado de trabajo con rendimiento positivo, pero en el que se siguen observando diferencias por sexo. El paro registrado en Polanco es mayor en el caso de las mujeres. Un 64% de las personas en paro son mujeres, significativa la incidencia para las mayores de 44 años, que representan el 71% de las personas paradas en esa franja de edad.

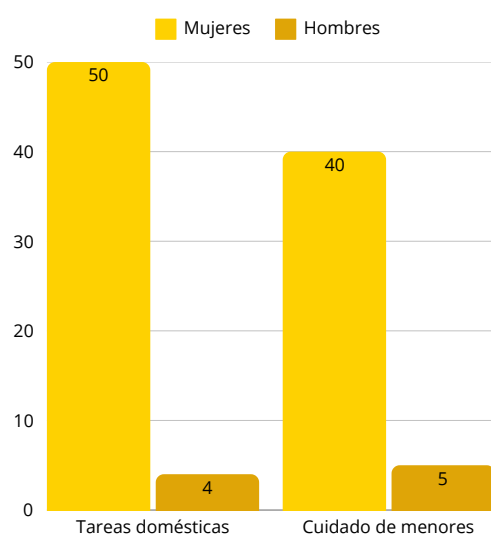
Más allá de las cifras, las mujeres siguen enfrentando desventajas en el mundo del trabajo. La brecha salarial, el techo de cristal, la segregación ocupacional son algunas de las manifestaciones de la desigualdad laboral por sexo. El motivo por el que se producen estas diferencias nada tiene que ver con una menor productividad o capacitación de las mujeres, si no con el efecto de prácticas discriminatorias, normas sociales y patrones de conducta que hacen que los trabajos desempeñados tradicionalmente por mujeres obtengan peores remuneración y menos progresos en la trayectoria laboral de las mujeres en nuestro país.

La ausencia de corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado es patente, las mujeres dedican más tiempo a tareas del hogar, incluso cuando ellas son trabajadoras a tiempo completo. Y esto tiene efectos claros sobre su empleabilidad.



Los datos reflejan que las tareas domésticas, los cuidados de menores y de personas dependientes recaen de forma mayoritaria en las mujeres. Es necesario que los hombres se involucren activamente en su realización, con el fin de conseguir un equilibrio en el uso del tiempo y una participación plena de todos los miembros en la vida familiar y laboral.

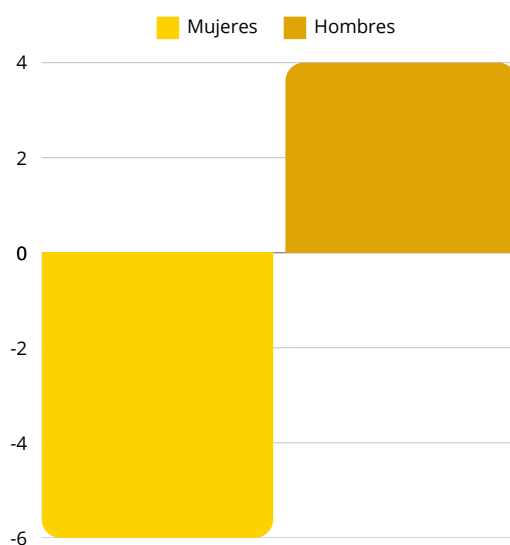
Se encarga de la mayor parte de los cuidados
Datos en %



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Características Esenciales de la Población y Viviendas (ECEPOV 2021)

Según la Encuesta de Características Esenciales de la Población y Viviendas (ECEPOV 2021) casi un 50% de las mujeres se encarga de la mayor parte de las tareas domésticas y un 40% del cuidado de menores en el hogar, frente a un 4% y un 5% de hombres que lo hacen.

Diferencias tasa de empleo por sexo con o sin hijas e hijos



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa, año 2023. Datos nacionales.

El binomio responsabilidades familiares - empleo en el caso de las mujeres se traduce en un freno en el progreso profesional, se destacan tres datos que demuestran que esto es así:

- La maternidad o paternidad tiene efectos contrarios en mujeres y hombres a la hora de trabajar, en las mujeres el impacto es negativo y en los hombres positivo.



- Los motivos que alegan las mujeres para trabajar a tiempo parcial en un 17,3% de las situaciones es por atender el cuidado de menores o personas adultas enfermas, con discapacidad o mayores, en cambio para los hombres este motivo se da en un 3,5% de los casos.
- La temporalidad en nuestro país afecta de forma más importante a las mujeres, un 19,6% de las trabajadoras son titulares de un contrato en alguna de las modalidades temporales, mientras que en esta misma situación se encuentra un 15,1% de los trabajadores.

En Cantabria, la temporalidad de mujeres es superior a la media nacional, identificándose una brecha del 18,9%, frente a una brecha de género en datos nacionales del 4,5%. Esta brecha indica que en Cantabria, hay 8.300 mujeres más que hombres con un contrato temporal.

Como resultado de diagnóstico realizado es preciso abordar materias como las siguientes para avanzar en una sociedad en la que igualdad sea real y efectiva.



PRINCIPIOS ORIENTADORES DEL II PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE POLANCO

La **Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local** establece cuáles son los principios que deben regir los planes y actuaciones en esta materia, y son los siguientes:

- 1 La igualdad de las mujeres y de los hombres constituye un derecho fundamental.**
Este derecho ha de ser aplicado por los gobiernos locales y regionales en todos los campos donde se ejerzan sus competencias, lo que incluye su obligación de eliminar cualquier forma de discriminación, tanto sean estas directas o indirectas.
- 2 A fin de asegurar la igualdad de las mujeres y de los hombres, se deben tener en cuenta las múltiples discriminaciones y los obstáculos.**
Las múltiples discriminaciones y prejuicios, aparte de los relativos al género, basados en la raza, el color, los orígenes étnicos y sociales, las características genéticas, la lengua, la religión o las convicciones, las opiniones políticas o cualquier otra opinión, la pertenencia a una minoría nacional, la fortuna, el nacimiento, la dependencia, la edad, la orientación sexual o el nivel económico, se han de tener en cuenta para tratar de la igualdad de las mujeres y de los hombres.
- 3 La participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en la toma de decisiones es un requisito previo de la sociedad democrática.**
El derecho a la igualdad de las mujeres y de los hombres requiere que las autoridades locales y regionales tomen todas las medidas y adopten todas las estrategias apropiadas para promover una representación y una participación equilibradas de las mujeres y de los hombres en todos los ámbitos locales de toma de decisiones.
- 4 La eliminación de los estereotipos sobre el género es indispensable para la consecución de la igualdad de las mujeres y de los hombres.**
Los gobiernos locales y regionales han de promover la eliminación de los estereotipos y de los obstáculos en los que se fundan las desigualdades del estatus y de la condición de las mujeres y que conducen a la desigual valoración de los papeles de las mujeres y de los hombres en materia política, económica, social y cultural.

5

Integrar la dimensión del género en todas las actividades de las entidades locales y regionales es necesario para que avance la igualdad de las mujeres y de los hombres.

La dimensión del género ha de ser tenida en cuenta en la elaboración de las políticas, de los métodos y de los instrumentos que afectan la vida cotidiana de la población local, por ejemplo, por medio de técnicas de integración del género en todas las políticas, y en la toma en consideración del género en la elaboración y el análisis de los presupuestos. A este fin, la experiencia de la vida local de las mujeres, incluidas sus condiciones de vida y de trabajo, se han de analizar y tomar en consideración.

6

Los Planes y Programas de Acción en materia de igualdad, con presupuesto propio, son las herramientas indispensables para hacer avanzar la igualdad de las mujeres y de los hombres.

Los gobiernos locales y regionales deben elaborar planes y programas de acción en materia de igualdad, con los medios y los recursos, tanto financieros como humanos, necesarios para su aplicación.

El Ayuntamiento de Polanco observa los principios establecidos en la Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local y los integra en su gestión municipal para la garantía del principio de igualdad de trato y de oportunidades.



GARANTÍAS



Para que las acciones recogidas en el II Plan Estratégico de Igualdad de Polanco tengan el impacto previsto y sean operativas, se establecen las siguientes **garantías**:

**COMPROMISO POLÍTICO REAL
CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y
HOMBRES**

**PUESTA A DISPOSICIÓN DE LAS
POLÍTICAS PÚBLICAS DE
IGUALDAD DE LOS RECURSOS
PRESUPUESTARIOS, HUMANOS Y
TÉCNICOS NECESARIOS.**

**POLÍTICA DE TRANSPARENCIA Y
RENDICIÓN DE CUENTAS A LA
CIUDADANÍA SOBRE CÓMO SE
CONTRIBUYE A LA IGUALDAD.**

**PARTICIPACIÓN E
INTERLOCUCIÓN DE LOS
MOVIMIENTOS DE MUJERES Y DE
LA CIUDADANÍA, ASÍ COMO DE
AGENTES ECONÓMICOS Y
SOCIALES, DESDE UN MODELO DE
PARTICIPACIÓN MÁS
DEMOCRÁTICO, DONDE SE DÉ
LEGITIMIDAD A SUS
APORTACIONES Y ÉSTAS SE
TENGAN EN CUENTA.**

**CORRESPONSABILIDAD Y
COLABORACIÓN CON TODAS LAS
INSTITUCIONES PARA LA
CONSECUCCIÓN DE LA IGUALDAD
DE MUJERES Y HOMBRES.**

ÁREAS DE ACTUACIÓN

El II Plan Municipal de Igualdad del Ayuntamiento de Polanco se estructura en cinco grandes áreas de actuación:



**EMPLEO Y
CORRESPONSABILIDAD**



SALUD Y CALIDAD DE VIDA



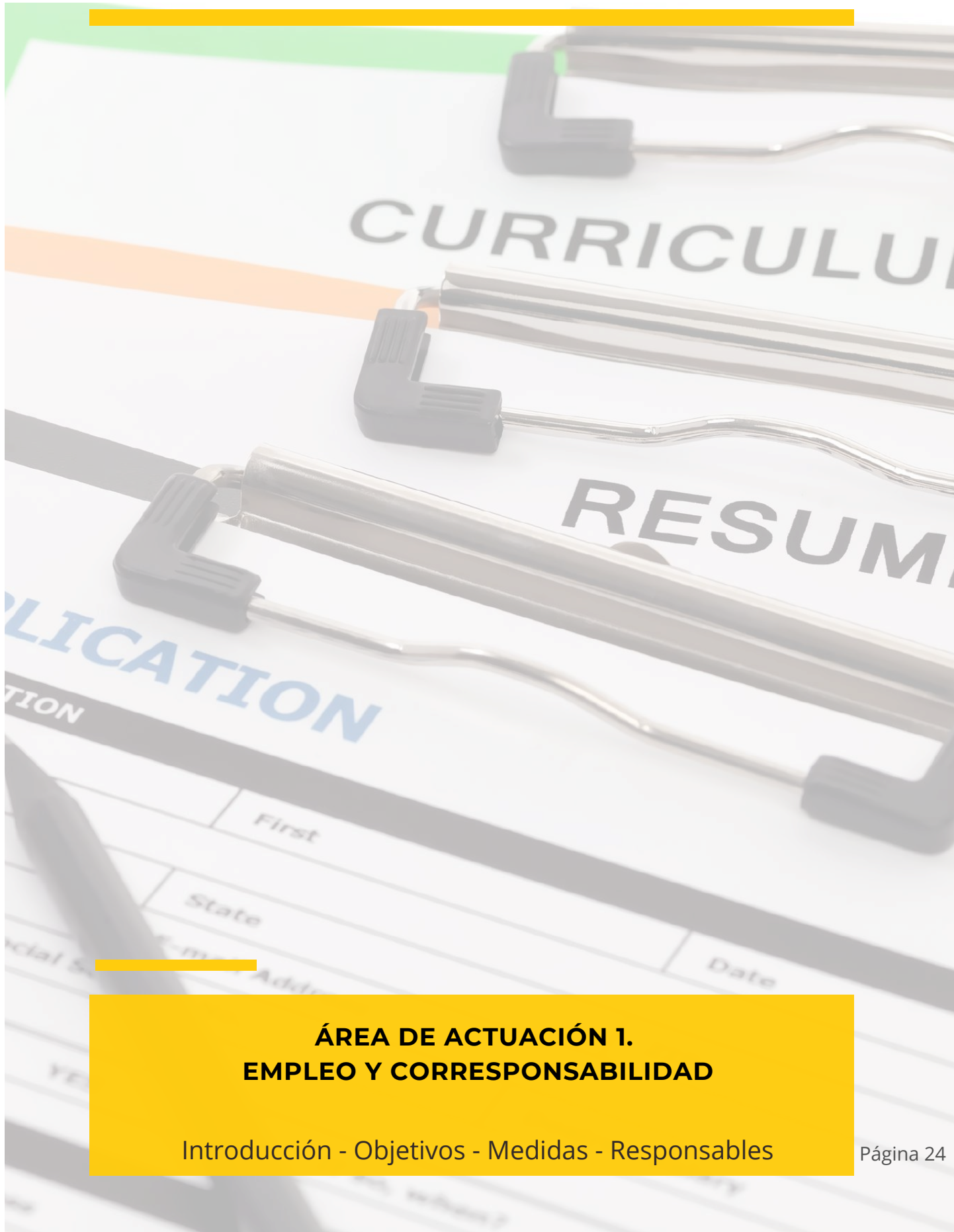
**EDUCACIÓN, PROMOCIÓN DEL
CAMBIO Y TRANSMISIÓN DE
VALORES**



**PARTICIPACIÓN SOCIAL Y
EMPODERAMIENTO**



VIOLENCIA DE GÉNERO



**ÁREA DE ACTUACIÓN 1.
EMPLEO Y CORRESPONSABILIDAD**

Introducción - Objetivos - Medidas - Responsables

Página 24



ÁREA DE ACTUACIÓN 1. EMPLEO Y CORRESPONSABILIDAD

Las cifras de ocupación y paro que arroja el mercado laboral siguen señalando que este último afecta sobre todo a las mujeres, y eso a pesar de que en 2023, y por cuarto año consecutivo, la población activa femenina volvió a marcar su máximo histórico. Parece pues evidente la necesidad de impulsar la ocupación femenina, ya que siguen siendo las mujeres quienes en mayor medida se encuentran en situación de desempleo.

La normalización de la incorporación de las mujeres al mercado laboral es un pilar básico para avanzar hacia la igualdad de oportunidades, puesto que la independencia económica, permite la autonomía y la capacidad de decisión propia.

En las reuniones mantenidas en los focus group se ha apreciado un convencimiento generalizado que actualmente no existen las barreras que se encontraron otras generaciones de mujeres a la hora de acceder al mercado de trabajo.

En la información obtenida se observa que las mujeres suelen abandonar su carrera profesional ante la maternidad o el cuidado de personas dependientes. Asimismo, se constata que este impacto no es plenamente reconocido. Muchas de ellas consideran que dejar sus carreras y aspiraciones profesionales para asumir tareas de cuidado ha sido una decisión completamente personal.

El acceso de la mujer al mercado de trabajo supuso en su momento un hito, porque le ofrecía una independencia económica hacia el hombre, pero al cabo de los años el análisis es que no ha permitido la rotura de construcciones socioculturales muy arraigadas y siguen pesando de forma notable sobre las mujeres las cargas de cuidado y de la esfera reproductiva. La mujer se ha integrado en un mundo laboral diseñado desde la perspectiva de los hombres, sin tomar en consideración las tareas reproductivas y de cuidados, lo que ha marcado jornadas de trabajo que no son compatibles con las necesidades de atención y cuidado, modelos de gestión que obvian esta parte fundamental del desarrollo personal y familiar.



Todo esto lleva a cuestiones como que las mujeres acaben siendo las que reduzcan sus jornadas laborales y que algunas de ellas acaben dejando sus trabajos, cogiendo excedencias o renunciando a su carrera profesional. Esto está asumido de forma natural por la sociedad y, se encuentra el mismo reflejo en las mujeres de Polanco.

En el personal que trabaja en el Ayuntamiento de Polanco existe una brecha de género en la distribución de puestos de trabajo, siendo la casi totalidad del personal administrativo mujeres y la totalidad del personal de servicios múltiples, hombres.

La explicación ofrecida al respecto indica que la selección de personal dentro de la administración se realiza “atendiendo a criterios de igualdad, mérito y capacidad” pero quizá habría que impulsar acciones formativas que dejaran de perpetuar esos roles de género. Las mujeres siguen sintiendo cierto rechazo hacia empleos tradicionalmente masculinos, como en este caso serían personal operario de calle para servicios múltiples.

Es necesario afianzar la igualdad de género en las políticas públicas del Ayuntamiento de Polanco, y garantizar la transversalidad de la perspectiva de género en el funcionamiento de la administración. Así mismo es de vital necesidad modificar comportamientos y valores sociales de la población. Eliminar “micromachismos” y estereotipos, a través de la educación y la cultura, ya que son los principales mecanismos a través de los cuales se transmite, se difunde y se consolidan esos valores.

Es de especial necesidad promover la implicación de la propia institución en la adopción del mainstreaming de género, que implicará la organización o reorganización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos, de tal forma que se incorpore en todas las políticas del Ayuntamiento de Polanco.

Por otra parte es importante tener en cuenta que sigue manteniéndose una feminización de los empleos relacionados con el cuidado, perpetuando la segregación ocupacional, por ello es importante desterrar los roles de género, y apostar por la concienciación de la corresponsabilidad familiar.



Ateniéndonos a lo manifestado por las participantes en los focus group, existe una clara conciencia de que son las propias mujeres quienes sienten la obligación de encargarse del cuidado de personas dependientes, asumiendo años de una cultura patriarcal que así lo ha transmitido. Sería interesante, por tanto, realizar acciones que ayuden a trabajar esa conciencia que se crea en las mujeres cuando otras personas de la familia hacen recaer sobre ellas la responsabilidad del cuidado de sus mayores. “A veces somos nosotras mismas las que perpetuamos que los cuidados de las personas mayores son cosa nuestra. No queremos delegar porque tenemos una especie de enganche emocional”. “Mis hermanos están muy cómodos sabiendo que yo me ocupo de mi madre. En su momento pedí ayuda, pero nada”.

Existen percepciones dispares sobre la igualdad que afianzan la necesidad de disponer de espacios para la reflexión sobre el principio de garantía de igualdad de trato y de oportunidades.

A través de esta área se trata de impulsar una serie de medidas que contribuyan a conseguir la igualdad real en el acceso, la permanencia y la promoción profesional, así como de la conciliación de la vida familiar y laboral.



ÁREA DE ACTUACIÓN 1. EMPLEO Y CORRESPONSABILIDAD.

OBJETIVO 1.1:

Conseguir la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, permanencia y promoción profesional.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE
1.1.1 Desarrollar programas de información, formación y orientación laboral que faciliten el acceso, permanencia y promoción profesional de las mujeres evitando por tanto la segregación ocupacional.	Número de cursos y/o programas realizados	Concejalía de Educación
1.1.2 Aumentar el grado de ocupabilidad, especialmente de las mujeres jóvenes, a través de talleres formativos para la adquisición de competencias profesionales en los sectores en los que las mujeres estén infrarrepresentadas, lo que les permitirá acceder en el futuro a los puestos de operarios de servicios múltiples.	Número de talleres realizados	Concejalía de Educación
1.1.3 Realización de cursos formativos sobre TIC's (tecnologías de la información y de la comunicación) para la búsqueda de empleo y el reciclaje profesional.	Número de cursos realizados	Concejalía de Educación

ÁREA DE ACTUACIÓN 1. EMPLEO Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO 1.1:

Conseguir la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, permanencia y promoción profesional.

MEDIDAS

1.1.4 Continuar apoyando a las empresarias y emprendedoras visibilizando su contribución como generadoras de riqueza en el municipio.

1.1.5 Colaboración con las asociaciones y organizaciones sociales que desarrollan acciones para fomentar la integración laboral de las mujeres en situación de especial vulnerabilidad.

INDICADORES

Estadística de encuentros y comunicaciones

Número de reuniones mantenidas.

RESPONSABLE

Concejalía de Empleo.

Concejalía de Servicios Sociales.
Asociaciones del municipio.

**ÁREA DE ACTUACIÓN 1.
EMPLEO Y CORRESPONSABILIDAD**

OBJETIVO 1.2:

Aumentar la sensibilización para la contratación de mujeres en el municipio.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE
1.2.1 Presencia equilibrada, dentro de lo posible, en la contratación de personal en los Planes de Empleo Municipales.	Estadística de las incorporaciones anuales desagregada por sexo.	Concejalía de Empleo.
1.2.2 Colaboración con las asociaciones y organizaciones sociales que desarrollan acciones para fomentar la integración laboral de las mujeres en situación de especial vulnerabilidad.	Número de reuniones mantenidas.	Concejalía de Servicios Sociales. Concejalía de Igualdad. Asociaciones de I municipio.
1.2.3 Inclusión del lenguaje no sexista en los procesos de selección.	Ausencia de denominaciones y lenguaje sexista en las bases de las convocatorias.	Concejalía de Empleo. Concejalía de Igualdad.



ÁREA DE ACTUACIÓN 1.
EMPLEO Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO 1.3:

Conciliación. Fomentar la corresponsabilidad en las tareas y responsabilidades familiares

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE
1.3.1 Campañas de sensibilización sobre la corresponsabilidad y otras cuestiones en las tareas y cuidados, la importancia económica y social del trabajo doméstico conjunto, eliminando los micromachismos a los que se asocia.	Número de campañas realizadas.	Concejalía de Igualdad.
1.3.2 Campañas informativas sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Número de campañas realizadas.	Concejalía de Empleo. Concejalía de Igualdad.
1.3.3 Priorizar en las contrataciones municipales a las empresas que dispongan de mecanismos para garantizar la igualdad y la conciliación.	Estadística de empresas contratadas con Plan de Igualdad registrado en REGCON y con distintivo certificado	Concejalía de Empleo. Concejalía de Igualdad.



ÁREA DE ACTUACIÓN 1.
EMPLEO Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO 1.3:

Conciliación. Fomentar la corresponsabilidad en las tareas y responsabilidades familiares

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE
1.3.4 Crear un servicio municipal de respiro familiar cuidador/a de personas dependientes.	Existencia del servicio Número de actividades realizadas Número de personas asistentes	Concejalía de Igualdad. Concejalía de Educación. Concejalía de Servicios Sociales.
1.3.5 Elaboración y difusión de una guía de recursos socio-comunitarios municipales	Guía de recursos socio-comunitarios	Corporación municipal.
1.3.6 Reforzar el rol compartido de las tareas domésticas y de los cuidados familiares, a través de jornadas, talleres, manuales y/o campañas dirigidas a la ciudadanía.	Nº de jornadas y talleres realizados.	Concejalía de Educación. Concejalía de Igualdad.





ÁREA DE ACTUACIÓN 2. SALUD Y CALIDAD DE VIDA.

Introducción - Objetivos - Medidas - Responsables

Página 33



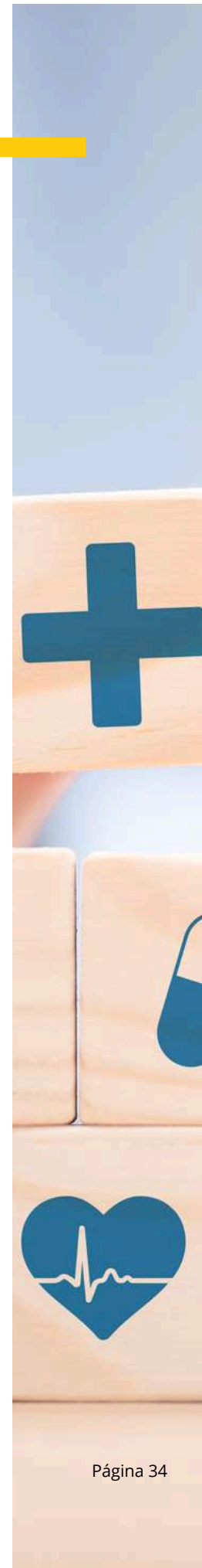
ÁREA DE ACTUACIÓN 2. SALUD Y CALIDAD DE VIDA.

La salud está relacionada con múltiples factores: la forma en que vivimos, trabajamos, nos relacionamos. Nuestro bienestar está muy asociado a nuestra forma de enfrenarnos a los acontecimientos de la vida, de utilizar nuestros recursos y capacidades.

Tradicionalmente la medicina ha centrado sus esfuerzos en el cuerpo y en la enfermedad, eludiendo otros aspectos importantes: condiciones de vida, mundo emocional, relaciones sociales...

Hoy día sabemos que la salud de las mujeres no puede ser ajena a sus condiciones de vida y de trabajo, ni a los roles sociales que desempeñan, como tampoco a sus valores, creencias y actitudes vitales. Los aspectos a tener en cuenta a la hora de tratar la salud y la calidad de vida de las mujeres son diversos: la multiplicidad de roles, el papel de cuidadora de la familia, el aislamiento de algunas mujeres, el no reconocimiento social del trabajo doméstico y los cuidados, la doble jornada, el sentimiento de culpa por no llegar a todo, etc.

En la actualidad sabemos que las enfermedades que más aquejan a hombres y mujeres no sólo vienen determinadas por el sexo, sino que en gran medida también están relacionadas con los roles y estereotipos sociales. Ejemplo de ello es el gran número de consecuencias negativas a nivel de salud y bienestar en las mujeres, que supone el papel como cuidadora principal de las personas dependientes del entorno familiar. En esta área se plantean medidas dirigidas a mejorar la salud de las mujeres de Polanco en las diferentes etapas de su ciclo biológico, desde un enfoque integral.



Por otra parte, la distinción de roles según sexo implica también que las actividades que realicen mujeres y hombres en su tiempo libre, como por ejemplo el deporte, sean diferentes. Además en cuanto a la competición deportiva, todavía es muy notable la infrarrepresentación del sexo femenino en muchos deportes, así como la menor transcendencia de los logros deportivos profesionales de las féminas.

Las actividades deportivas en Polanco tienen una enorme aceptación, sobre todo en las edades inferiores, y niños y niñas forman parte de los mismos equipos lo que sin duda repercute positivamente en su formación como seres humanos.

Por otra parte, existe una integradora red de ayuda a través de las diferentes asociaciones y Ampa, que realizan una importante labor de apoyo, difusión cultural y ayuda social.



ÁREA DE ACTUACIÓN 2. SALUD Y CALIDAD DE VIDA

OBJETIVO 2.1:

Visibilizar los problemas sanitarios específicos y de mayor incidencia de las mujeres.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE
2.1.1 Campañas de sensibilización sobre enfermedades de mayor incidencia en las mujeres.	Número de campañas realizadas.	Concejalía de Sanidad.
2.1.2. Apoyo técnico y económico a asociaciones que desarrollen su labor en el ámbito de la prevención y tratamiento de enfermedades que afectan especialmente a las mujeres.	Número de proyectos aprobados. Importe destinado.	Concejalía de Igualdad.

OBJETIVO 2.2:

Promover la salud y la vida saludable desde la perspectiva de género.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE
2.2.1 Colaborar con el centro sanitario y entidades especializadas en la realización de charlas sobre gestión de la enfermedad, hábitos saludables, educación afectivo-sexual y reproductiva, nutrición, climaterio, gestión emocional, del estrés, motivación para el ejercicio físico, práctica deportiva, etc.	Número de charlas y actuaciones realizadas.	Concejalía de Sanidad. Concejalía de Educación. Concejalía de Igualdad.



ÁREA DE ACTUACIÓN 2. SALUD Y CALIDAD DE VIDA

OBJETIVO 2.3:

Adecuar los servicios y programas socio-sanitarios a las demandas y necesidades específicas de las mujeres.

MEDIDAS

2.3.1 Incorporar el enfoque de género en el diseño, ejecución y evaluación de programas de prevención y promoción de la salud y el bienestar social.

2.3.2. Elaborar programas de información, educación y atención afectivo-sexual desde una perspectiva de género, dirigidos a las diferentes edades y grupos.

INDICADORES

Supervisión de los programas de prevención de la salud.

Número de programas elaborados.

RESPONSABLE

Concejalía de Igualdad..

Concejalía de Igualdad.
Concejalía de Educación.



ÁREA DE ACTUACIÓN 2. SALUD Y CALIDAD DE VIDA

OBJETIVO 2.4:

**Mejorar la salud y calidad de vida de las mujeres,
promoviendo conductas y hábitos de vida saludables.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE
2.4.1 Fomentar una vida activa tanto en lo deportivo como en lo social.	Estadística de acciones encaminadas al fomento del deporte y la vida activa	Concejalía de Deportes.
2.4.2. Realizar campañas de sensibilización entre las mujeres sobre la importancia del auto cuidado y la prevención y la detección precoz de las enfermedades.	Número de campañas llevadas a cabo.	Concejalía de Igualdad.



ÁREA DE ACTUACIÓN 2. SALUD Y CALIDAD DE VIDA

OBJETIVO 2.5:

Profundizar en las consecuencias para la salud derivadas del cuidado continuo y prolongado de personas dependientes en el ámbito familiar.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE
2.5.1 Analizar los riesgos para la salud derivados de la sobrecarga del cuidado de otras personas dependientes.	Estadística de riesgos detectados.	Concejalía de Sanidad. Concejalía de Igualdad.
2.5.2. Intervención psicosocial dirigida a mujeres con cargas familiares y en situación de especial dificultad socio- familiar.	Número de actuaciones realizadas. Número de mujeres atendidas..	Concejalía de Igualdad. Asociaciones.

OBJETIVO 2.6:

Incentivar la práctica y el interés deportivo de las mujeres.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE
2.6.1 Seguir fomentando actividades deportivas desvinculadas de los roles tradicionales.	Número de actividades deportivas impulsadas.	Concejalía de Deportes. Concejalía de Igualdad.
2.6.2. Visibilización de los logros de mujeres deportistas.	Número de acciones de promoción de mujeres deportistas.	Concejalía de Igualdad. Concejalía de Deportes.



ÁREA DE ACTUACIÓN 2. SALUD Y CALIDAD DE VIDA

OBJETIVO 2.7:

Reforzar la información frente a la vulnerabilidad social.

MEDIDAS

2.7.1 Realizar campañas informativas en colaboración con los Servicios Sociales municipales y entidades locales sobre los recursos existentes municipales y supramunicipales para las personas en situación de vulnerabilidad social especialmente mujeres en situación de pobreza, mayores en soledad no deseada, mujeres con una excesiva carga familiar, etc para alentar a que acudan y conozcan los servicios especializados, en caso de necesidad.

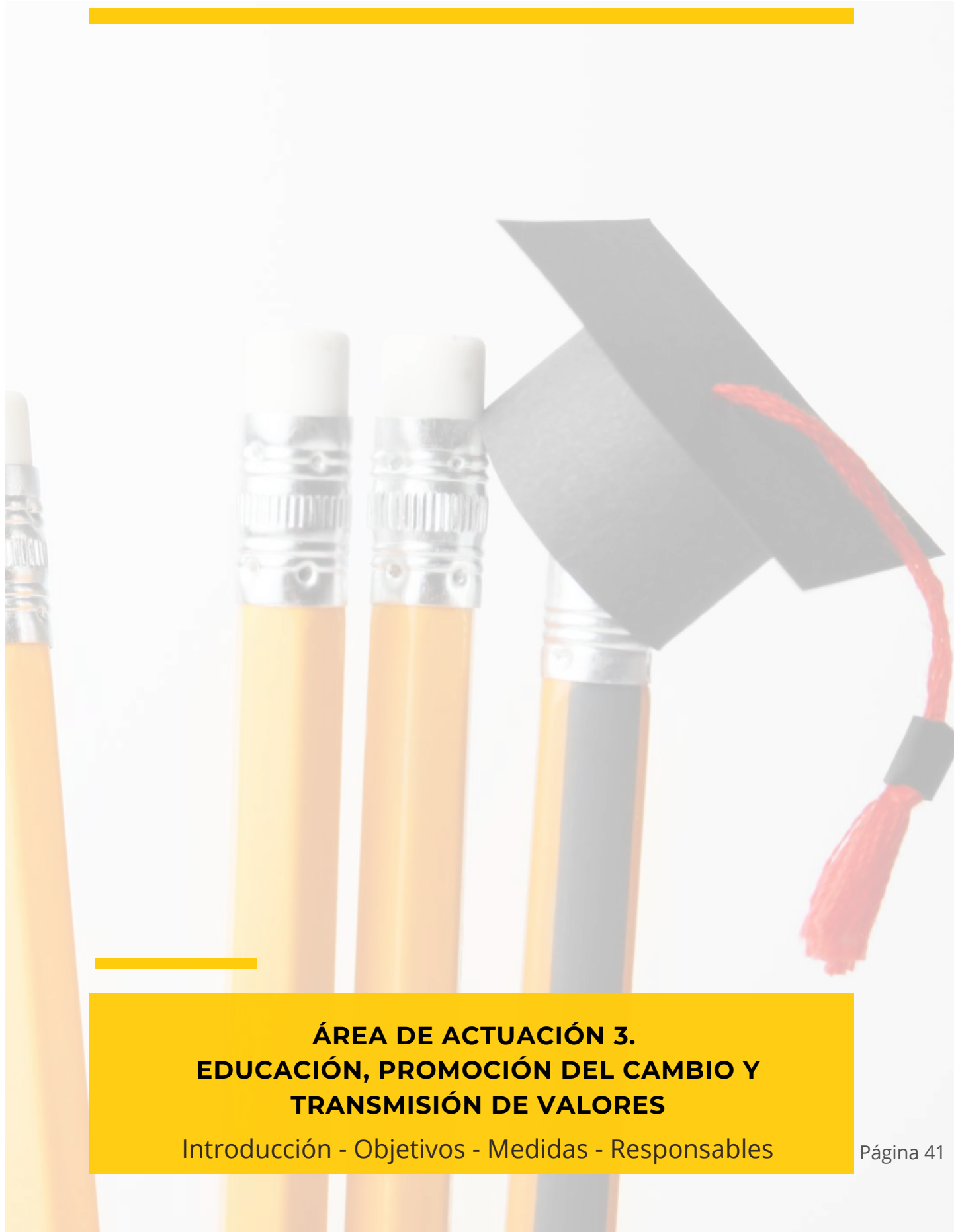
INDICADORES

Número de mujeres atendidas.

RESPONSABLE

Concejalía de Servicios Sociales.
Asociaciones..





**ÁREA DE ACTUACIÓN 3.
EDUCACIÓN, PROMOCIÓN DEL CAMBIO Y
TRANSMISIÓN DE VALORES**

Introducción - Objetivos - Medidas - Responsables

Página 41



ÁREA DE ACTUACIÓN 3. EDUCACIÓN, PROMOCIÓN DEL CAMBIO Y TRANSMISIÓN DE VALORES.

En su teoría del aprendizaje social, Bandura (1982) ya afirmaba que el ambiente nos condiciona inevitablemente puesto que nos encontramos integrados en un grupo de individuos y este proceso de aprendizaje se desarrolla a través de dos mecanismos: refuerzo y observación. Atendiendo a esta realidad y sabiendo que el ser humano es una página en blanco en sus primeros años de vida, la influencia de familia y escuela cobran gran importancia durante el desarrollo contribuyendo a perpetuar o a romper, los estereotipos de género.

La educación en valores de igualdad de oportunidades y de trato se posiciona como una de las piezas clave para seguir avanzando socialmente. Es necesario, prestar atención primordial a la educación familiar y en el hogar, así como a la educación en el colegio, ya que son los principales agentes socializadores.

Uno de los ámbitos especialmente importantes desde donde se puede y debe prevenir es la educación. Disponemos de un buen marco conceptual para comprender la complejidad del fenómeno, de datos que indican la necesidad de intervenir en educación para la igualdad para poder erradicar actitudes machistas.

El otro ámbito fundamental para la transmisión de estereotipos de género es la familia. Durante demasiados años las familias españolas perpetuaban una sociedad machista a través de las diferentes expectativas respecto a sus hijos e hijas. No ha sido hasta hace relativamente poco que las mujeres han tenido acceso a la universidad, o en general a una educación igualitaria. Las asignaturas en los colegios eran diferentes en función del sexo y en general se era permisivo con las actitudes de superioridad de los hombres sobre las mujeres.,



Esto, sumado al estrés y las tensiones que genera la sobrecarga de roles, puede afectar a la calidad de las relaciones dentro del hogar, dando paso a disfunciones dentro de la familia que, al final, pueden repercutir en el bienestar de todos los miembros de casa, si bien también hay que señalar que son muchas las mujeres que han sabido gestionar esto y han apostado por un equilibrio de responsabilidades y obligaciones en el hogar.

Las mujeres de Polanco perciben que comparten no sólo las actividades prácticas sino también la responsabilidad, lo que implica que ambos asumen un rol activo en la gestión familiar y mantienen un equilibrio que les permite sentirse apoyados mutuamente. Establecer espacios para reflexionar y verificar si esta percepción se corresponde con una verdadera organización corresponsable es uno de los retos de esta área de actuación.



ÁREA DE ACTUACIÓN 3. EDUCACIÓN, PROMOCIÓN DEL CAMBIO Y TRANSMISIÓN DE VALORES

OBJETIVO 3.1:

Promocionar una cultura que visibilice valores igualitarios.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE
3.1.1 Continuar desarrollando con la biblioteca, área de infancia, juventud y otras áreas municipales y entidades locales, cuentacuentos, talleres, encuentros... que promuevan la igualdad y difundan ejemplos de mujeres y hombres destacados como modelos de referencia en igualdad.	Número de acciones realizadas con perspectiva de género. Número de personas asistentes	Concejalía de Educación. Concejalía de Igualdad.
3.1.2 Intensificar la difusión de temáticas de igualdad para mantener informada a la ciudadanía sobre la importancia sociocultural de la igualdad como eje de la convivencia.	Número y temáticas de las actuaciones	Concejalía de Igualdad.
3.1.3 Continuar realizando actividades de convivencia e intercambio cultural para implicar a todas las personas, de todas las nacionalidades, edades, sexo, en la promoción de valores igualitarios.	Registro de actividades.	Concejalía de Igualdad. Concejalía de Educación.



La mezcla de edades en los focusgroup ha permitido constatar la enorme diferencia entre las experiencias de las mujeres más jóvenes con respecto a las de más edad. Las generaciones más jóvenes manifiestan desconocer el tipo de educación recibido por la generación mayor, que afectaban a todos los ámbitos de la vida como por ejemplo: segregación por sexos en las aulas; materias diferentes (costura para ellas, dibujo técnico para ellos); prohibición de salidas nocturnas para ellas y permisividad para ellos; exoneración de responsabilidad masculina en embarazos no deseados; eventos deportivos en los que la presencia femenina era puramente testimonial, etc.

Las mujeres del ayuntamiento de Polanco desconocen ese tipo de educación, que consideran completamente superado y manifiestan educar en igualdad a sus hijas e hijos, indistintamente de su sexo. "La educación en casa está cambiándolo todo. Tienes que normalizar la igualdad". "Muchas mujeres fueron responsables de perpetuar la desigualdad, pero ya no".

Efectivamente, en la actualidad la dinámica familiar es muy diferente: "La incorporación de la mujer al mercado laboral le ha permitido ganar autoridad en casa y modificar su condición de subordinada, dando paso a identidades de género más independientes y a relaciones más simétricas dentro del hogar".

Sin embargo, en la mayoría de los casos el hecho de que las mujeres tengan una mayor realización profesional no les ha distanciado de su rol tradicional como mujer y madre, sino que se ha convertido en una carga añadida.

Muchas mujeres tienen una sobrecarga de obligaciones cotidianas y se ven obligadas a hacer auténticos malabares para llegar a todo: El tiempo que antes dedicaban exclusivamente a la atención del hogar y sus hijas e hijos ahora deben repartirlo además con sus responsabilidades laborales y sus obligaciones como proveedora económica de la familia. En la práctica, esto hace que tengan agendas muy llenas y menos tiempo para dedicar a sus hijas e hijos, su familia y para ellas mismas.

ÁREA DE ACTUACIÓN 3. EDUCACIÓN, PROMOCIÓN DEL CAMBIO Y TRANSMISIÓN DE VALORES

OBJETIVO 3.2:

Promover la cooperación entre los diferentes organismos públicos e instituciones en los aspectos relacionados con la Igualdad de Género, unificar criterios y mejorar así su eficacia.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE
3.2.1 Fomentar el intercambio de experiencias e información entre los diferentes organismos relacionados con el ámbito de la igualdad, específicamente entre la concejalía de igualdad y “el Espacio Plural”.	Número de encuentros mantenidos.	Concejalía de Igualdad.
3.2.2 Establecer mecanismos de coordinación y protocolos de actuación.	Listado de acuerdos de colaboración y protocolos de actuación conjunta.	Concejalía de Igualdad.



**ÁREA DE ACTUACIÓN 3.
EDUCACIÓN, PROMOCIÓN DEL CAMBIO Y
TRANSMISIÓN DE VALORES**

OBJETIVO 3.3:

Fomentar campañas de igualdad para la comunidad educativa.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE
3.3.1 Formar a la comunidad educativa en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.	Número de jornadas o talleres organizados para la comunidad educativa	Concejalía de Igualdad. Concejalía de Educación.
3.3.2 Continuar colaborando con los centros educativos del municipio para la impartición de talleres socioeducativos y pedagógicos en valores igualitarios, para chicas, chicos y sus familias.	Número de talleres organizados para el alumnado y sus familias	Concejalía de Igualdad. Concejalía de Educación
3.3.3 Promover las profesiones STEAM (Ciencia, tecnología, ingeniería, artes y matemáticas) a través de charlas y promover la implicación de las empresas de la zona en las que se requieren estos perfiles.	Número de encuentros con empresas	Concejalía de Empleo.
3.3.4 Reforzar la propuesta de desarrollo de actividades que traten la corresponsabilidad social, laboral (diversificación ocupacional) y familiar (cuidados, afectos, tareas) en los centros educativos en coordinación con la comunidad educativa.	Número de acciones realizadas	Concejalía de Igualdad. Concejalía de Educación.



**ÁREA DE ACTUACIÓN 3.
EDUCACIÓN, PROMOCIÓN DEL CAMBIO Y
TRANSMISIÓN DE VALORES**

OBJETIVO 3.4:

Fomentar y potenciar los valores de igualdad de género y de oportunidades, y resaltar la importancia de prevenir la violencia de género, a través de la comunidad escolar.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE
<p>3.4.1 Programación de actividades culturales en los centros educativos (teatro, cine, actividades artísticas y literarias...), sobre la igualdad de género y de oportunidades.</p>	<p>Número de acciones realizadas Número de asistentes.</p>	<p>Concejalía de Igualdad. Concejalía de Educación.</p>
<p>3.4.2 Participación y colaboración del alumnado de los centros educativos en los actos municipales del Día de la Mujer (8 de marzo) y Día Internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre).</p>	<p>Nivel de implicación y participación del alumnado.</p>	<p>Concejalía de Igualdad. Concejalía de Educación</p>
<p>3.4.3 Talleres y actividades de coeducación destinadas a las AMPAS.</p>	<p>Número de actividades coeducativas realizadas.</p>	<p>ADA CEIP Pérez Galdós. AMPA CC La Milagrosa</p>



ÁREA DE ACTUACIÓN 3. EDUCACIÓN, PROMOCIÓN DEL CAMBIO Y TRANSMISIÓN DE VALORES

OBJETIVO 3.5:

Fomentar el cambio de valores para la adquisición de modelos socioeducativos y culturales basados en la igualdad y la tolerancia.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE
3.5.1 Campañas de sensibilización sobre la necesidad de la coeducación y la eliminación de estereotipos de género para identificar posibles situaciones discriminatorias hacia las mujeres.	Número de campañas realizadas.	Concejalía de Igualdad. Concejalía de Educación.
3.5.2 Fomentar juegos y juguetes no sexistas a través de talleres y campañas de sensibilización.	Número de acciones realizadas.	Concejalía de Igualdad. Concejalía de Educación



ÁREA DE ACTUACIÓN 3. EDUCACIÓN, PROMOCIÓN DEL CAMBIO Y TRANSMISIÓN DE VALORES

OBJETIVO 3.6:

Introducir la perspectiva de género en el ámbito cultural.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE
3.6.1 Desarrollo de actividades culturales y de ocio en las que se tenga en cuenta las necesidades y preferencias de las mujeres.	Número de actividades culturales y de ocio programadas.	Concejalía de Igualdad. Concejalía de Educación.
3.6.2 Incorporar la perspectiva de género como criterio de valoración en las contrataciones y subvenciones públicas del ámbito cultural.	Incorporación en los pliegos de contratación de una perspectiva de género.	Concejalía de Igualdad. Concejalía de Festejos.

OBJETIVO 3.7:

Garantizar y fomentar la perspectiva de género en el funcionamiento de la Administración del Ayuntamiento de Polanco.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE
3.7.1 Incrementar la formación en materia de género del personal de la Administración.	Número de cursos programados. Participantes.	Concejalía de Igualdad.



ÁREA DE ACTUACIÓN 3. EDUCACIÓN, PROMOCIÓN DEL CAMBIO Y TRANSMISIÓN DE VALORES

OBJETIVO 3.8:

Potenciar y divulgar las iniciativas culturales y artísticas que tengan como protagonistas a las mujeres.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE
3.8.1 Recuperar y transmitir la aportación histórica de las mujeres al ámbito cultural, a través de exposiciones y campañas divulgativas.	Número de actividades programadas.	Concejalía de Igualdad. Concejalía de Educación.
3.8.2 Reconocer los logros culturales alcanzados por mujeres de Polanco y de Cantabria.	Número de mujeres reconocidas.	Concejalía de Igualdad.
3.8.3 Apoyo y divulgación de los trabajos e iniciativas culturales protagonizados por mujeres.	Número y tipo de actividades.	Concejalía de Igualdad.

OBJETIVO 3.9:

Promover una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y los hombres en los medios de información y comunicación municipales.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE
3.9.1 Mayor visualización del papel de la mujer en los avances tecnológicos.	Número de publicaciones en los medios locales	Concejalía de Igualdad.
3.9.2 Talleres orientados a lograr un mayor y mejor uso de las nuevas tecnologías, con acciones formativas de capacitación prioritariamente a mujeres mayores.	Número de talleres realizados. Número de participantes.	Concejalía de Igualdad.





ÁREA DE ACTUACIÓN 4. PARTICIPACIÓN SOCIAL Y EMPODERAMIENTO

Introducción - Objetivos - Medidas - Responsables

Página 52

ÁREA DE ACTUACIÓN 4. PARTICIPACIÓN SOCIAL Y EMPODERAMIENTO

En la actualidad, la participación social de la mujer ha alcanzado un nivel de protagonismo sin precedentes, impulsado por décadas de lucha por la igualdad de derechos y oportunidades. Las mujeres han ido conquistando espacios en la política, la economía, la cultura y los movimientos sociales, consolidando su presencia en la toma de decisiones y en la construcción de sociedades más justas e inclusivas.

En el ámbito político, cada vez más mujeres ocupan cargos de liderazgo en gobiernos y parlamentos, contribuyendo a la formulación de políticas con perspectiva de género. No obstante, aún persisten barreras estructurales, como la brecha de representación que dificultan su acceso en igualdad de condiciones.

En el mundo laboral y económico, las mujeres han demostrado su capacidad de liderazgo en todos los sectores, desde la ciencia y la tecnología hasta el emprendimiento. Sin embargo, continúan enfrentando desigualdades salariales, dificultades para conciliar la vida laboral y familiar, y menor acceso a posiciones de poder en las empresas.

El tejido asociativo impulsado por mujeres ha sido clave en la visibilización de problemáticas como la violencia de género, la precariedad laboral y la necesidad de corresponsabilidad en los cuidados. En el Ayuntamiento de Polanco las asociaciones tienen un papel clave en el desarrollo de acciones para la promoción de la igualdad.

El desafío sigue siendo garantizar que la participación social de la mujer no solo se amplíe, sino que sea equitativa y efectiva en todos los espacios. Para ello, es fundamental seguir promoviendo el fortalecimiento de redes de apoyo que permitan a las mujeres ejercer su derecho a participar plenamente en la sociedad.



ÁREA DE ACTUACIÓN 4. PARTICIPACIÓN SOCIAL Y EMPODERAMIENTO

OBJETIVO 4.1:

Promover la participación activa de las mujeres en todos los ámbitos públicos.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE
4.1.1 Impulsar la implantación de medidas de acción positiva que favorezcan la participación equilibrada y/o paritaria de las mujeres, especialmente en los niveles de responsabilidad.	Número de medidas implantadas.	Concejalía de Igualdad.
4.1.2 Desarrollo de foros de debate, charlas, mesas redondas, etc., con la presencia de mujeres destacadas.	Número de actividades programadas	Concejalía de Igualdad.
4.1.3 Motivar la creación de redes entre mujeres para mejorar su participación en el tejido social local, incidiendo especialmente en las mujeres mayores.	Número de acciones orientadas a la creación de una red de mujeres	Concejalía de Igualdad. Concejalía de Tercera Edad. Asociaciones.
4.1.4 Apoyar los proyectos de las asociaciones de mujeres.	Número de proyectos aprobados y apoyados institucionalmente.	Concejalía de Igualdad. Asociaciones.



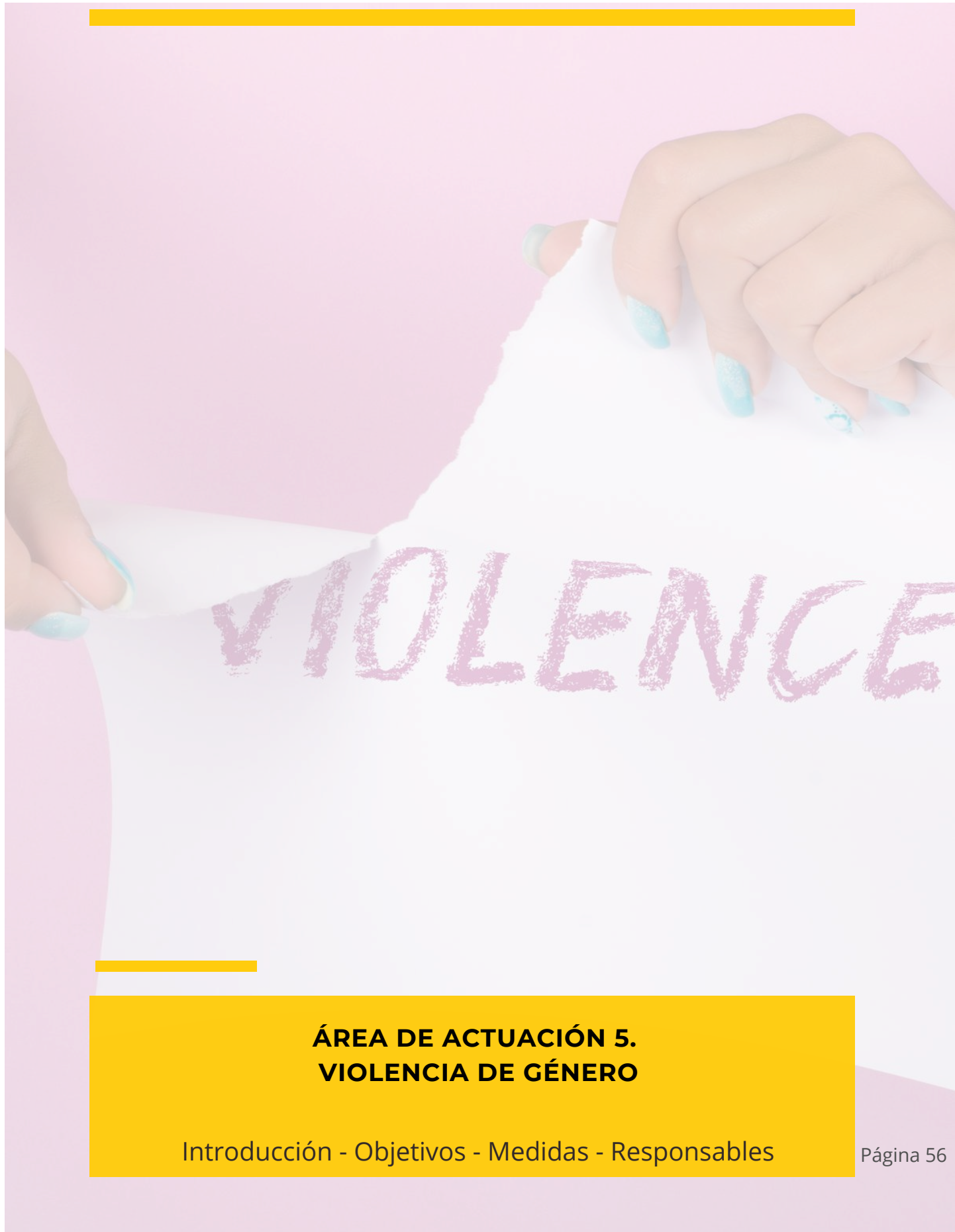
ÁREA DE ACTUACIÓN 4. PARTICIPACIÓN SOCIAL Y EMPODERAMIENTO

OBJETIVO 4.2:

Impulsar la participación y el acceso de las mujeres a las estructuras de poder y a los procesos de toma de decisiones.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE
4.2.1 Fomento del establecimiento de una Red de mujeres líderes en Polanco, en doble dirección, por un lado externamente para visibilizar la trayectoria y logros de mujeres de Polanco que lideran en diferentes campos (política, empresa, educación, cultura, salud,...) y por otro lado a las mujeres que forman parte de la red, ofrecer un espacio de crecimiento.	Número de actividades realizadas..	Concejalía de Igualdad.
4.2.2 Contar con las aportaciones de las asociaciones de mujeres en los programas y campañas de sensibilización del 8 de marzo y 25 noviembre.	Número de proyectos aprobados y apoyados institucionalmente.	Concejalía de Igualdad. Asociaciones.





ÁREA DE ACTUACIÓN 5. VIOLENCIA DE GÉNERO

Introducción - Objetivos - Medidas - Responsables

Página 56



ÁREA DE ACTUACIÓN 5. VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia sobre la mujer constituye la manifestación más grave de la desigualdad, del dominio y del abuso de poder de una parte de la población sobre la otra. Es una violación de los derechos fundamentales y un problema inaceptable en una sociedad avanzada, que se concreta en una diversidad de abusos que sufren las mujeres por el hecho de serlo, vinculados a desequilibrios de poder que se manifiestan de diversas formas. Se trata de un fenómeno complejo y dinámico que presenta múltiples facetas.

La violencia física es la más evidente y conocida, pero no podemos olvidar ni dejar de combatir otras manifestaciones violentas que no siempre son igual de visibles y evidentes. Se distinguen distintas formas de violencia (física, psicológica, sexual, digital, vicaria, etc.) que tienen lugar en el marco de unas relaciones afectivas y sexuales o en el ámbito de la pareja, con repercusiones en todos los ámbitos de la vida de la mujer. Todo ello pone de manifiesto la necesidad de abordar este fenómeno desde un enfoque multidisciplinar e integral.

En primer lugar, es necesario conocer y reconocer esas violencias, y a partir de ahí, definir e implantar estrategias y medidas específicas, transversales e integrales. Esto exige, necesariamente, fomentar la participación y la colaboración de las entidades y las organizaciones sociales, así como un esfuerzo para coordinar el trabajo que deben desarrollar todos los actores implicados.

En España, los avances en prevención, protección a las víctimas y conciencia social y política han sido muchos desde la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Sin embargo, las cifras de víctimas continúan poniendo de manifiesto la necesidad de que la sociedad se dote de todos los instrumentos necesarios para hacer frente a situaciones de violencia intolerables en un Estado Social y Democrático de Derecho.



ÁREA DE ACTUACIÓN 5. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO 5.1:

Contribuir a la eliminación de cualquier forma de violencia contra las mujeres.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE
5.1.1 Creación de un Punto Violeta, bien de forma puntual para eventos multitudinarios, bien integrado en el Espacio Plural que pueda atender adecuadamente cualquier situación de desprotección de una mujer.	Existencia del Punto Violeta en el municipio.	Concejalía de Igualdad.
5.1.2 Colaboración con Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado para la prevención y mejora de la actuación ante situaciones de violencia.	Número de actuaciones e intercambios de información entre la municipalidad y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.	Concejalía de Igualdad.
5.1.3 Acciones de sensibilización para la prevención de la violencia de género, la prevención de la violencia sexual y la sumisión química contra las mujeres en los festejos públicos, sobre la explotación sexual y tráfico de personas especialmente mujeres y menores, entre otras, con campañas específicas según el público objetivo: mujeres mayores, mujeres jóvenes, mujeres con discapacidad ...	Número de campañas, y desglose por público objetivo y contenido	Concejalía de Igualdad.

ÁREA DE ACTUACIÓN 5. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO 5.1:

Contribuir a la eliminación de cualquier forma de violencia contra las mujeres.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE
5.1.4 Acciones de denuncia desde el ayuntamiento cuando se produzca una nueva víctima mortal.	Número de concentraciones ciudadanas en repulsa por los asesinatos	Corporación municipal.
5.1.5 Participación activa en las Mesas de Coordinación del Gobierno de Cantabria, así como en los diversos Foros organizados al respecto.	Número de actuaciones participaciones municipales.	Concejalía de Igualdad. Concejalía de Servicios Sociales.
5.1.6 Impulsar los servicios ATENPRO y VIOGEN para la atención a víctimas de violencia de género.	Número de víctimas atendidas.	Concejalía de Igualdad. Concejalía de Servicios Sociales.
5.1.7 Prestar a atención e información a las mujeres sobre servicios y recursos para víctimas de violencia de género, facilitando la gestión para el acceso a la Red Básica de Atención.	Número de víctimas atendidas.	Concejalía de Igualdad. Concejalía de Servicios Sociales.



CALENDARIO DE ACTUACIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN 1: EMPLEO Y CORRESPONSABILIDAD

MEDIDA	PLAZO EJECUCIÓN
1.1.1 Desarrollar programas de información, formación y orientación laboral que faciliten el acceso, permanencia y promoción profesional de las mujeres evitando por tanto la segregación ocupacional.	Permanente
1.1.2 Aumentar el grado de ocupabilidad, especialmente de las mujeres jóvenes, a través de talleres formativos para la adquisición de competencias profesionales en los sectores en los que las mujeres estén infrarrepresentadas, lo que les permitirá acceder en el futuro a los puestos de operarios de servicios múltiples.	Permanente
1.1.3 Realización de cursos formativos sobre TIC's (tecnologías de la información y de la comunicación) para la búsqueda de empleo y el reciclaje profesional.	Anual
1.1.4 Continuar apoyando a las empresarias y emprendedoras visibilizando su contribución como generadoras de riqueza en el municipio.	Anual
1.1.5 Colaboración con las asociaciones y organizaciones sociales que desarrollan acciones para fomentar la integración laboral de las mujeres en situación de especial vulnerabilidad.	Anual
1.2.1 Presencia equilibrada, dentro de lo posible, en la contratación de personal en los Planes de Empleo Municipales.	Permanente
1.2.2 Colaboración con las asociaciones y organizaciones sociales que desarrollan acciones para fomentar la integración laboral de las mujeres en situación de especial vulnerabilidad.	Permanente



CALENDARIO DE ACTUACIÓN

**ÁREA DE ACTUACIÓN 1: EMPLEO Y
CORRESPONSABILIDAD**

MEDIDA	PLAZO EJECUCIÓN
1.2.3 Inclusión del lenguaje no sexista en los procesos de selección.	Permanente
1.3.1 Campañas de sensibilización sobre la corresponsabilidad y otras cuestiones en las tareas y cuidados, la importancia económica y social del trabajo doméstico conjunto, eliminando los micromachismos a los que se asocia.	Anual
1.3.2 Campañas informativas sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Bianual
1.3.3 Priorizar en las contrataciones municipales a las empresas que dispongan de mecanismos para garantizar la igualdad y la conciliación.	Permanente
1.3.4 Crear un servicio municipal de respiro familiar cuidador/a de personas dependientes.	Anual
1.3.5 Elaboración y difusión de una guía de recursos socio-comunitarios municipales	2025
1.3.6 Reforzar el rol compartido de las tareas domésticas y de los cuidados familiares, a través de jornadas, talleres, manuales y/o campañas dirigidas a la ciudadanía.	Anual



CALENDARIO DE ACTUACIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN 2: SALUD Y CALIDAD DE VIDA

MEDIDA	PLAZO EJECUCIÓN
2.1.1 Campañas de sensibilización sobre enfermedades de mayor incidencia en las mujeres.	Anual
2.1.2. Apoyo técnico y económico a asociaciones que desarrollen su labor en el ámbito de la prevención y tratamiento de enfermedades que afectan especialmente a las mujeres.	Anual
2.2.1 Colaborar con el centro sanitario y entidades especializadas en la realización de charlas sobre gestión de la enfermedad, hábitos saludables, educación afectivo-sexual y reproductiva, nutrición, climaterio, gestión emocional, del estrés, motivación para el ejercicio físico, práctica deportiva, etc.	Anual
2.3.1 Incorporar el enfoque de género en el diseño, ejecución y evaluación de programas de prevención y promoción de la salud y el bienestar social.	Permanente
2.3.2. Elaborar programas de información, educación y atención afectivo-sexual desde una perspectiva de género, dirigidos a las diferentes edades y grupos.	2026
2.4.1 Fomentar una vida activa tanto en lo deportivo como en lo social.	2026- 2028
2.4.2. Realizar campañas de sensibilización entre las mujeres sobre la importancia del auto cuidado y la prevención y la detección precoz de las enfermedades.	Anual
2.5.1 Analizar los riesgos para la salud derivados de la sobrecarga del cuidado de otras personas dependientes.	2028



CALENDARIO DE ACTUACIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN 2: SALUD Y CALIDAD DE VIDA

MEDIDA	PLAZO EJECUCIÓN
2.5.2. Intervención psicosocial dirigida a mujeres con cargas familiares y en situación de especial dificultad socio- familiar.	Permanente
2.6.1 Seguir fomentando actividades deportivas desvinculadas de los roles tradicionales.	Anual
2.6.2. Visibilización de los logros de mujeres deportistas.	Anual
2.7.1 Realizar campañas informativas en colaboración con los Servicios Sociales municipales y entidades locales sobre los recursos existentes municipales y supramunicipales para las personas en situación de vulnerabilidad social especialmente mujeres en situación de pobreza, mayores en soledad no deseada, mujeres con una excesiva carga familiar, etc para alentar a que acudan y conozcan los servicios especializados, en caso de necesidad.	2025- 2027

CALENDARIO DE ACTUACIÓN

**ÁREA DE ACTUACIÓN 3: EDUCACIÓN,
PROMOCIÓN DEL CAMBIO Y
TRANSMISIÓN DE VALORES**

MEDIDA	PLAZO EJECUCIÓN
3.1.1 Continuar desarrollando con la biblioteca, área de infancia, juventud y otras áreas municipales y entidades locales, cuentacuentos, talleres, encuentros... que promuevan la igualdad y difundan ejemplos de mujeres y hombres destacados como modelos de referencia en igualdad.	Anual
3.1.2 Intensificar la difusión de temáticas de igualdad para mantener informada a la ciudadanía sobre la importancia sociocultural de la igualdad como eje de la convivencia.	Permanente
3.1.3 Continuar realizando actividades de convivencia e intercambio cultural para implicar a todas las personas, de todas las nacionalidades, edades, sexo, en la promoción de valores igualitarios.	Permanente
3.2.1 Fomentar el intercambio de experiencias e información entre los diferentes organismos relacionados con el ámbito de la igualdad, específicamente entre la concejalía de igualdad y "el Espacio Plural".	Permanente
3.2.2 Establecer mecanismos de coordinación y protocolos de actuación.	Permanente
3.3.1 Formar a la comunidad educativa en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.	2027
3.3.2 Continuar colaborando con los centros educativos del municipio para la impartición de talleres socioeducativos y pedagógicos en valores igualitarios, para chicas, chicos y sus familias.	Anual



CALENDARIO DE ACTUACIÓN

**ÁREA DE ACTUACIÓN 3: EDUCACIÓN,
PROMOCIÓN DEL CAMBIO Y
TRANSMISIÓN DE VALORES**

MEDIDA	PLAZO EJECUCIÓN
3.3.3 Promover las profesiones STEAM (Ciencia, tecnología, ingeniería, artes y matemáticas) a través de charlas y promover la implicación de las empresas de la zona en las que se requieren estos perfiles.	2026
3.3.4 Reforzar la propuesta de desarrollo de actividades que traten la corresponsabilidad social, laboral (diversificación ocupacional) y familiar (cuidados, afectos, tareas) en los centros educativos en coordinación con la comunidad educativa.	Anual
3.4.1 Programación de actividades culturales en los centros educativos (teatro, cine, actividades artísticas y literarias...), sobre la igualdad de género y de oportunidades.	Permanente
3.4.2 Participación y colaboración del alumnado de los centros educativos en los actos municipales del Día de la Mujer (8 de marzo) y Día Internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre).	Anual marzo y noviembre
3.4.3 Talleres y actividades de coeducación destinadas a las AMPAS.	2028
3.5.1 Campañas de sensibilización sobre la necesidad de la coeducación y la eliminación de estereotipos de género para identificar posibles situaciones discriminatorias hacia las mujeres.	2026- 2028
3.5.2 Fomentar juegos y juguetes no sexistas a través de talleres y campañas de sensibilización.	Anual
3.6.1 Desarrollo de actividades culturales y de ocio en las que se tenga en cuenta las necesidades y preferencias de las mujeres.	Permanente



CALENDARIO DE ACTUACIÓN

**ÁREA DE ACTUACIÓN 3: EDUCACIÓN,
PROMOCIÓN DEL CAMBIO Y
TRANSMISIÓN DE VALORES**

MEDIDA	PLAZO EJECUCIÓN
3.6.2 Incorporar la perspectiva de género como criterio de valoración en las contrataciones y subvenciones públicas del ámbito cultural.	2025
3.7.1 Incrementar la formación en materia de género del personal de la Administración.	2026
3.8.1 Recuperar y transmitir la aportación histórica de las mujeres al ámbito cultural, a través de exposiciones y campañas divulgativas.	2027
3.8.2 Reconocer los logros culturales alcanzados por mujeres de Polanco y de Cantabria.	Anual
3.8.3 Apoyo y divulgación de los trabajos e iniciativas culturales protagonizados por mujeres.	Permanente
3.9.1 Mayor visualización del papel de la mujer en los avances tecnológicos.	Permanente
3.9.2 Talleres orientados a lograr un mayor y mejor uso de las nuevas tecnologías, con acciones formativas de capacitación prioritariamente a mujeres mayores.	Anual



CALENDARIO DE ACTUACIÓN

**ÁREA DE ACTUACIÓN 4:
PARTICIPACIÓN SOCIAL Y
EMPODERAMIENTO**

MEDIDA	PLAZO EJECUCIÓN
4.1.1 Impulsar la implantación de medidas de acción positiva que favorezcan la participación equilibrada y/o paritaria de las mujeres, especialmente en los niveles de responsabilidad.	2025
4.1.2 Desarrollo de foros de debate, charlas, mesas redondas, etc., con la presencia de mujeres destacadas.	Anual
4.1.3 Motivar la creación de redes entre mujeres para mejorar su participación en el tejido social local, incidiendo especialmente en las mujeres mayores.	2026
4.1.4 Apoyar los proyectos de las asociaciones de mujeres.	Anual
4.2.1 Fomento del establecimiento de una Red de mujeres líderes en Polanco, en doble dirección, por un lado externamente para visibilizar la trayectoria y logros de mujeres de Polanco que lideran en diferentes campos (política, empresa, educación, cultura, salud,...) y por otro lado a las mujeres que forman parte de la red, ofrecer un espacio de crecimiento.	Permanente
4.2.2 Contar con las aportaciones de las asociaciones de mujeres en los programas y campañas de sensibilización del 8 de marzo y 25 noviembre.	Anual marzo y noviembre



CALENDARIO DE ACTUACIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN 5: VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDA	PLAZO EJECUCIÓN
5.1.1 Creación de un Punto Violeta, bien de forma puntual para eventos multitudinarios, bien integrado en el Espacio Plural que pueda atender adecuadamente cualquier situación de desprotección de una mujer.	2025
5.1.2 Colaboración con Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado para la prevención y mejora de la actuación ante situaciones de violencia.	Permanente
5.1.3 Acciones de sensibilización para la prevención de la violencia de género, la prevención de la violencia sexual y la sumisión química contra las mujeres en los festejos públicos, sobre la explotación sexual y tráfico de personas especialmente mujeres y menores, entre otras, con campañas específicas según el público objetivo: mujeres mayores, mujeres jóvenes, mujeres con discapacidad ...	Anual
5.1.4 Acciones de denuncia desde el ayuntamiento cuando se produzca una nueva víctima mortal.	Permanente
5.1.5 Participación activa en las Mesas de Coordinación del Gobierno de Cantabria, así como en los diversos Foros organizados al respecto.	Permanente
5.1.6 Impulsar los servicios ATENPRO y VIOGEN para la atención a víctimas de violencia de género.	Permanente
5.1.7 Prestar a atención e información a las mujeres sobre servicios y recursos para víctimas de violencia de género, facilitando la gestión para el acceso a la Red Básica de Atención.	Permanente



COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Concejalía de Igualdad coordinará el seguimiento y la evaluación del II Plan Municipal de Igualdad del Ayuntamiento de Polanco.

Con carácter anual se elaborará un **informe de seguimiento** con la relación de acciones llevadas a cabo, previsión de medidas a implantar, detalle de las actuaciones que no se han podido realizar, indicando los obstáculos encontrados y las soluciones a aportar.

Cada medida del II Plan de Igualdad señala la información a recoger para verificar su realización y el objetivo al que pretende dar respuesta, la relación entre grado de ejecución y nivel de logro sobre los objetivos previstos marcará el sentido del informe de seguimiento, que se deberá presentar en el primer trimestre de cada año..

Tres meses antes de la finalización del plan actual se realizará una **evaluación** con la actualización de datos cuantitativos y cualitativos, que sirva de base para la realización del tercer Plan Municipal de Igualdad de Polanco.

**Compromiso con el
seguimiento y la
evaluación del II Plan
Municipal de Igualdad del
Ayuntamiento de Polanco.**

VIGENCIA DEL II PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE POLANCO

El II Plan Estratégico de Igualdad del Ayuntamiento de Polanco tiene una vigencia de 4 años, desde su aprobación en Pleno Municipal.

ÁMBITO TERRITORIAL

Todas las localidades que comprende el Ayuntamiento de Polanco.

ÁMBITO PERSONAL

Toda la población del Ayuntamiento de Polanco con especial atención mujeres mayores, en desempleo, mujeres jóvenes, con discapacidad y víctimas de violencia de género.

FINANCIACIÓN Y RECURSOS

La dotación presupuestaria para su ejecución se contemplará en las partidas presupuestarias correspondientes a la Concejalía Mujer, Igualdad, Sanidad, Participación Ciudadana y Servicios Sociales anualmente.

Los programas de actuación y las actividades propuestas para este II Plan Municipal de Igualdad, se programarán anualmente atendiendo a áreas y objetivos, procurando establecer las partidas presupuestarias necesarias para su realización.

Compromiso del Ayuntamiento de Polanco de destinar los suficientes recursos presupuestarios, humanos y materiales para desarrollar unas políticas de igualdad municipales reales, estables y continuadas con cargo a las concejalías correspondientes.

II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE POLANCO



II PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE POLANCO

www.aytopolanco.org

