

Santander 2016-2020

# III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre MUJERES *y* HOMBRES



CENTRO DE  
IGUALDAD



©Edición:  
Centro de Igualdad  
Ayuntamiento de Santander  
Diseño y maquetación:  
Creática ediciones  
D.L.: SA-28-2016



## III PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2016-2020

# ÍNDICE

1. Presentación .....	4
2. Introducción .....	8
3. Cuestiones básicas en torno al Plan.....	10
4. Ejes estratégicos	
4.1 Eje institucional.....	13
4.2 Eje socializador .....	17
4.3 Eje calidad de vida.....	21
4.4 Eje participación.....	26
4.5 Eje empleo e inclusión social.....	29
5. Evaluación.....	32
6. Cronograma de actuaciones .....	34
7. Presupuesto .....	38



**CENTRO DE  
IGUALDAD**



1

Presentación



Las actuaciones políticas a favor de la Igualdad de Oportunidades desarrolladas en la Unión Europea son el reflejo de la Política y los Acuerdos Internacionales sobre el tema, auspiciados por Naciones Unidas. Por ello, es necesario hacer una referencia al papel de Naciones Unidas en el impulso de las políticas de Igualdad de Oportunidades.

Naciones Unidas ha formulado su compromiso con la Igualdad desde su Acto de Constitución, y desde entonces, ha ido desarrollando instrumentos jurídicos, políticos y técnicos para profundizar en la concreción real de dicho compromiso. Durante las tres primeras décadas de su existencia, se priorizó ante todo la codificación de los derechos jurídicos y civiles de las mujeres así como la reunión de datos sobre su condición jurídica y social en todo el mundo. Con el paso del tiempo se hizo evidente, una vez más, que la mera promulgación de leyes no basta para garantizar la igualdad de las mujeres.

Por ello, desde la década de los 70, los esfuerzos dedicados a las políticas de igualdad se centraron en la creación de instrumentos políticos y técnicos. A esta etapa corresponde la organización de cuatro Conferencias Mundiales con el objeto común de elaborar estrategias y planes de acción para el adelanto de la situación social de las mujeres.

Las cuatro **Conferencias mundiales sobre la mujer** convocadas por Naciones Unidas en los últimos años han contribuido a situar la causa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el centro de la agenda política internacional y han unido a la comunidad internacional en el compromiso con los Derechos de las Mujeres, a través de la aprobación de los respectivos planes de acción nacidos de cada una de ellas y que afectan a todas las esferas de la vida pública y privada.

Muchos son los hechos que han puesto de manifiesto una mayor sensibilidad en las políticas de Igualdad de Oportunidades, con la asunción de un doble enfoque de actuación y de gestión, que conjuga la integración de la perspectiva de género en las políticas generales con las medidas específicas destinadas a mujeres y hombres.

La igualdad de derechos, oportunidades y responsabilidades entre mujeres y hombres es un derecho reconocido por la Constitución y las múltiples leyes y

normas jurídicas a nivel internacional, europeo, nacional, autonómico y local. La Constitución española de 1978, en su artículo 9.2 señala que son los poderes públicos a quienes corresponde “promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas y de los grupos en 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”. En su artículo 14, establece que la población española es igual 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”.

La ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras en España, establece en el preámbulo como objetivos, (1) promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres..., (2) sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres... y (3) Al mismo tiempo se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijas e hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia. En esta ley se adapta la legislación española a las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria para facilitar la participación laboral de las mujeres y promover un reparto equilibrado de responsabilidades familiares y laborales entre mujeres y hombres.

Sin embargo, los últimos datos sobre conciliación y corresponsabilidad muestran que más del 98% de los permisos de maternidad con prestación económica corresponde a permisos disfrutados exclusivamente por la madre, frente a tan sólo 1,8% que han sido disfrutados por el padre. Y que del total de excedencias por cuidado de menores, casi el 94% fueron ejercitadas por mujeres.

En concordancia con los principios acordados tanto por la Plataforma de Acción de Beijing como por la Comisión Europea, sobre la necesidad de valorar el impacto de género en cada una de las decisiones políticas y actuaciones públicas, como requisito para evitar consecuencias negativas no

intencionadas que favorezcan y reproduzcan la discriminación entre hombres y mujeres, en el año 2003, el gobierno español elabora una ley para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore, Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

En el año siguiente elabora y pone en marcha la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género introduciendo por primera vez la visión de la violencia como el mayor exponente de la desigualdad de género, y articulando una serie de medidas para la protección de la mujer.

Ese mismo año, Cantabria elabora la "Ley de Cantabria 1/2004, de 1 de abril, Integral para la Prevención de la Violencia Contra las Mujeres y la Protección a sus Víctimas" expresando así su compromiso contra la violencia de género. En esta ley se define el concepto de violencia de género y todas las formas en las que se puede expresar, ayudando así a toda la población a distinguir las conductas que son propias de la violencia y las que no. La ley especifica también medidas de sensibilización, prevención, protección y asistencia dirigidas a toda la población y especialmente a las víctimas y a los y las profesionales que están en contacto con las mismas.

En el año 2007 el gobierno de la nación desarrolló, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, apostando por llevar a cabo políticas activas que, de forma integral y coordinada, remuevan los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad de género en la sociedad española. Se establece el marco normativo para acabar con las desigualdades de género existentes en todos los ámbitos de la vida, prevenir conductas discriminatorias y lograr la igualdad real entre mujeres y hombres. Se trata de una ley de aplicación horizontal a todas las políticas públicas ya sean nacionales, autonómicas o locales. Así, en su artículo 1 cita que "los poderes públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para luchar contra situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad".

La especial relación de los derechos de las mujeres con la protección de la salud sexual y reproductiva ha sido puesta de manifiesto por diversos textos internacionales. Así, la Plataforma de Acción de Beijing acordada en la IV Conferencia de Naciones Unidas sobre la mujer celebrada en 1995, ha reconocido que «los derechos humanos de las mujeres incluyen el derecho a tener el control y a decidir libre y responsablemente sobre su sexualidad, incluida la salud sexual y reproductiva, libre de presiones, discriminación y violencia». En el ámbito de la Unión Europea, el Parlamento Europeo ha aprobado la Resolución 2001/2128(INI) sobre salud sexual y reproductiva y los derechos asociados, en la que se contiene un conjunto de recomendaciones a los Gobiernos de los Estados miembros en materia de anticoncepción, embarazos no deseados y educación afectivo sexual que tiene como base, entre otras consideraciones, la constatación de las enormes desigualdades entre las mujeres europeas en el acceso a los servicios de salud reproductiva, a la anticoncepción y a la interrupción voluntaria del embarazo en función de sus ingresos, su nivel de renta o el país de residencia.

En España en el año 2010 se elaboró la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo que pretende adecuar nuestro marco normativo al consenso de la comunidad internacional en esta materia, mediante la actualización de las políticas públicas y la incorporación de nuevos servicios de atención de la salud sexual y reproductiva. La Ley parte de la convicción, avalada por el mejor conocimiento científico, de que una educación afectivo sexual y reproductiva adecuada, junto con el acceso universal a prácticas clínicas efectivas de planificación de la reproducción (mediante la incorporación de anticonceptivos de última generación, cuya eficacia haya sido avalada por la evidencia científica, en la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud) y la disponibilidad de programas y servicios de salud sexual y reproductiva son el modo más efectivo de prevenir, especialmente en personas jóvenes, las infecciones de transmisión sexual, los embarazos no deseados y los abortos.

Del mismo modo y partiendo de las recomendaciones del Parlamento, así como del trabajo coordinado de varios Ministerios junto con algunas insti-

tuciones implicadas, como la OSCE (Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa) o el Consejo de Europa, el Gobierno puso en marcha en el 2010 el Plan Integral de Lucha Contra la Trata de Seres Humanos, con el propósito de acabar con una violación de los derechos humanos tan flagrante como es la explotación sexual de mujeres y niñas, abarcando de esta forma una cuestión que nos preocupa y que afecta a nuestros valores y a nuestros propios códigos de convivencia.

El Ayuntamiento de Santander, como organismo que impulsa las políticas de Igualdad de Oportunidades, quiere mantener su empeño en reducir las desigualdades porque sabe que es una cuestión de justicia con las mujeres que representan más de la mitad de la población mundial, porque cree que desarrollar la Igualdad de Oportunidades significa contribuir a la construcción de sociedades más justas y más democráticas, porque además está convencido de que la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres posibilitará la plena incorporación de las mujeres en los ámbitos social, político y económico, contribuyendo de esta forma a mejorar la eficiencia económica de la sociedad en su conjunto, al rentabilizar la utilización máxima de las inteligencias, capacidades, habilidades y destrezas existentes en la sociedad.

La **Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres** se constituye como el elemento dinamizador de la construcción política, social y económica de las sociedades democráticas, y esto supone que ha dejado de ser considerado como el principio que beneficia solamente a las mujeres y ha pasado a ser el principio que **beneficia a la sociedad en su conjunto**, al contribuir a resolver los desequilibrios estructurales existentes.

La igualdad de derechos, oportunidades y responsabilidades entre mujeres y hombres se trata de un derecho reconocido por la Constitución y las leyes, que la inmensa mayoría de personas apoya, aunque quede mucho camino por recorrer para alcanzar la igualdad real en la vida cotidiana.

Las mujeres siguen padeciendo desigualdades en la sociedad. En muchos casos sufren discriminación al incorporarse al mercado de trabajo y encuentran más dificultades para promocionarse profesionalmente.

En el mundo laboral, las desigualdades son especialmente claras, así la discriminación salarial de género es una de esas manifestaciones, la brecha salarial según Eurostat se situaría en España en torno al 16,2%, la misma que la media de la UE. La igualdad real entre las mujeres y los hombres implica compartir obligaciones y derechos, la vida en igualdad de condiciones. El Ayuntamiento de Santander ha sido un municipio comprometido con la implementación de políticas en este ámbito. A lo largo de esta trayectoria, se han desarrollado dos Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, el I Plan de Igualdad 2000-2004 en el que se marcaba como uno de los objetivos principales la incorporación de la mujer al mundo laboral, y por ello, una parte del plan basaba sus actuaciones en medidas que ayuden a las mujeres a integrarse en el mundo laboral. El II Plan de Igualdad 2006-2010, en el que si bien se contemplaba por una parte la continuidad y profundización de algunas de las actuaciones iniciadas por el anterior plan, por otro parte, introducía nuevas iniciativas y medidas de acción positiva, con la finalidad de dar respuesta a las nuevas problemáticas sociales y resistencias culturales con relación a la promoción de la igualdad de género y la participación de las mujeres en la vida económica, social y cultural de la ciudad. Nuestra propuesta en este III Plan contempla la consolidación de la mejora en la situación y posición de las mujeres en todos los ámbitos de la vida, y por otro lado, seguir afrontando retos y comprometiéndose con la igualdad implementando las políticas que se consideren precisas para ello.

Las responsabilidades que el Ayuntamiento de Santander ha decidido asumir con la puesta en marcha del III Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres empiezan por una serie de medidas de acción que servirán para ayudar a colectivos desfavorecidos, para propiciar la promoción de las mujeres, para promover la incorporación de los hombres a las actividades domésticas y a las profesiones más feminizadas, que tradicionalmente han ocupado las mujeres.



# 2

## Introducción





### El proceso de elaboración de este III Plan se ha organizado en una secuencia de cuatro fases:

**1ª.- Fase previa:** investigación y detección de las necesidades y demandas recogidas tanto por los servicios técnicos municipales a través de su trabajo diario como a través de los datos recogidos por el centro Municipal de Igualdad, de la realidad social que se intenta transformar con la puesta en marcha del Plan con la creación del grupo de trabajo que participa en todo el proceso de elaboración.

Análisis e incorporación de la evaluación de resultados del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la ciudad de Santander, con la finalidad de identificar las acciones que podrían tener una continuidad en el plan actual, así como los aspectos susceptibles de ser mejorados.

Algunas de las conclusiones recogidas son las siguientes:

- Es muy importante seguir contando con un plan como herramienta fundamental de trabajo, que sirva como marco de referencia e instrumento para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Es preciso concretar aún más las acciones del plan al objeto de facilitar el abordaje de las mismas.
- El II Plan ralentizó el ritmo en la ejecución de las acciones aunque las actuaciones realizadas en dicho periodo y la propia evolución de la sociedad deberán considerarse como elementos correctores.

Aspectos de mejora:

- Sería conveniente contar con una mayor coordinación tanto entre administraciones como agentes implicados.
- Se propone también realizar evaluaciones continuadas por áreas, que permitan poner en marcha mecanismos y/o medidas correctoras si se precisan.
- Se propone abordar la igualdad incluyendo a mujeres y hombres incrementando la participación de los segundos y haciéndoles copartícipes del desarrollo del plan y de los cambios propuestos.

- Implementar el Plan de Igualdad en todo el ámbito de la administración municipal.

La evaluación de este Plan ha servido para determinar los ámbitos de menor y mayor dificultad en el grado de cumplimiento de las acciones y para promover nuevas formas de intervención ajustadas a la realidad actual.

**2ª.- Fase de planificación.** Partiendo de los resultados del análisis anterior se deciden las prioridades y la estructura del presente Plan. Posteriormente se formulan la finalidad y los objetivos, los ejes organizadores del Plan y las áreas involucradas en el desarrollo de cada eje. Una vez consensuada la estructura del Plan y los objetivos a desarrollar en cada eje de intervención, se analizan las distintas propuestas de medidas para desarrollarlo. Asimismo, se diseña la estrategia de implantación y el sistema de seguimiento y evaluación del Plan y de este trabajo de análisis y decisión resulta un documento base a modo de primer borrador del Plan.

**3ª.- Fase de consenso y aprobación.** La comisión de trabajo valora y realiza aportaciones al documento del borrador. El documento definitivo, tras su aceptación es aprobado en el pleno. El III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres será la herramienta de trabajo y el marco de referencia de una serie de actuaciones, las cuales posibilitarán el cambio social deseado para alcanzar nuestro objetivo.

**4ª. Fase difusión e implantación.** Comunicación y difusión del plan tanto en la institución como al resto de las/los agentes locales. Organización de la estrategia de implantación a seguir.

# 3

## Cuestiones básicas en torno al plan

**Objetivo general:** Conseguir que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea una realidad en Santander, a través de la mejora de la posición de la mujer en todos los ámbitos de la vida.

## LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Se establecen dos líneas de actuación interdependientes, en consonancia con las que marcan la finalidad del Plan:

- Las actuaciones que implican directamente a la estructura municipal:
  - Incorporación de la perspectiva de género en la acción municipal.
  - Fomento de la igualdad entre mujeres y hombres en la estructura y funcionamiento del Ayuntamiento.
- Las actuaciones dirigidas específicamente a las mujeres y a los hombres en general para corregir las desigualdades existentes.

## PRINCIPIOS RECTORES

Ciudadanía, Empoderamiento, Transversalidad e Innovación.

## DESTINATARIOS/AS

- Las mujeres..., desarrollando actuaciones que permitan superar las desigualdades que aún persisten entre mujeres y hombres como consecuencia del modelo de socialización diferenciada.
- Los hombres..., revisando el modelo de masculinidad vigente cambien actitudes y comportamientos sexistas y discriminatorios.
- La sociedad en general..., fomentando una nueva cultura organizativa y un nuevo modelo de ciudadanía que permita desarrollar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- El Ayuntamiento de Santander en general..., y las personas responsables de gestionar las políticas, servicios y recursos, en particular, para que:
  - Incorporen el enfoque de género en su quehacer cotidiano.
  - Presten atención a las diferencias por razón de género y ofrezcan una respuesta adecuada a las necesidades e intereses específicos de todas las mujeres.

## EJES ESTRATÉGICOS

Los ejes estratégicos definen cuales son las cuestiones prioritarias en materia de políticas de igualdad en las que se va a trabajar durante los próximos años, y son transversales a todas las áreas de actuación establecidas. Así mismo, nos permiten trabajar en los valores básicos de la igualdad de oportunidades. La igualdad no es algo que nos venga dado, es algo que hay que trabajar. Necesita voluntad, apoyo, compromiso y prioridad en los objetivos de trabajo de las instituciones y de la sociedad, así como su implicación real y efectiva, integrando la visión de género en todas las actuaciones tanto a título personal como social.

En el presente Plan se establecen cinco ejes estratégicos en torno a los que versarán los diferentes objetivos y acciones a implementar:

- Eje Institucional: construir una ciudad igualitaria.
- Eje Socializador: eliminar roles y estereotipos sexistas. Principio básico para la prevención de la violencia de género.
- Eje Calidad de vida: la Igualdad es Calidad.
- Eje Participación: por una ciudadanía activa e igualitaria de las mujeres.
- Eje Empleo e Inclusión Social: la autonomía e independencia como clave para la Igualdad.

El Ayuntamiento de Santander, a través de su III Plan de Igualdad de Oportunidades, asume un compromiso voluntario de impulsar un modelo de políticas basadas en la igualdad, reforzando e incrementando el empoderamiento de las mujeres, fortaleciendo sus capacidades y el protagonismo como grupo social para impulsar cambios positivos desde las situaciones que viven, involucrando a los hombres en este proceso y haciendo partícipe a la propia sociedad, como motor generador de ese cambio. Los cinco ejes propuestos describen, en acciones, la transversalidad necesaria que han de aplicar los poderes públicos para incorporar de forma in-

tegral la dimensión de género en todas sus actuaciones, lo que supone la integración de las políticas específicas de igualdad de oportunidades en las políticas generales de forma permanente. Con ello se persigue mejorar el funcionamiento y eficacia de las mismas. Los Ejes Organizadores son dimensiones que permiten agrupar una finalidad y temática común de intervención, dando así respuesta a las necesidades detectadas en el diagnóstico y definiendo la estructura general del Plan. Se persigue, además, tener en cuenta de manera sistemática las diferencias entre las condiciones, las situaciones y las necesidades de las mujeres y los hombres en el conjunto de todas las políticas. Estos ejes estratégicos implican una mirada global de la realidad desde la perspectiva de género y mayores posibilidades de aprovechar y movilizar los recursos para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Se pretende con esta estructura situar el objetivo de la igualdad de género en el centro de todas las decisiones estratégicas, no sólo integrar los temas de género en las agendas existentes, sino reestructurar los sistemas de toma de decisiones para que acepten la perspectiva de las diferencias de género, asumiendo el principio de respeto a la diversidad y a la diferencia. Así mismo, las intervenciones encaminadas a la consecución de una sociedad igualitaria deben tomar en consideración las múltiples variables (edad, origen cultural, orientación sexual, discapacidad, etc.) que conforman situaciones, vivencias o posiciones sociales diferentes.

## EJES ESTRATÉGICOS

# 4.1

Eje institucional: construir una ciudad igualitaria

**Objetivo 1:** Incorporar el principio de igualdad en la acción municipal.

**Objetivo 2:** Concienciar y sensibilizar a la ciudadanía santanderina sobre la importancia de la Igualdad de Oportunidades.

**Objetivo 3:** Reorganizar los espacios y los tiempos para fomentar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.



## **EJE INSTITUCIONAL: CONSTRUIR UNA CIUDAD IGUALITARIA**

*El objetivo de este eje es sensibilizar a la sociedad para desarrollar una ciudadanía responsable con la igualdad entre mujeres y hombres, fomentando una participación equilibrada y corresponsable; avanzar en la construcción de un "modelo de ciudad igualitaria" en el que mujeres y hombres participen activamente y remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Además facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional; establecer medidas efectivas para eliminar cualquier tipo de discriminación retributiva, directa o indirecta por razón de sexo; y observar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos municipales, en las Juntas de Gobierno, los Consejos de participación ciudadana y en todos los organismos dependientes de los poderes locales, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.*

### **OBJETIVO 1: Incorporar el principio de igualdad en la acción municipal.**

#### **Acciones:**

##### **1.1**

Difundir el Plan de Igualdad entre el personal municipal, institutos municipales, fundaciones o empresas en las que participa el Ayuntamiento.

#### **Indicadores de Evaluación:**

- Actividades de difusión realizadas
- Nº de personas que lo conocen
- Nº de personas implicadas en la difusión
- Efectos observados

##### **1.2**

Aplicar la transversalidad de género en todas las áreas municipales, desarrollando la metodología y herramientas necesarias para incorporar el enfoque de género en los presupuestos municipales.

#### **Indicadores de Evaluación:**

- Actividades realizadas
- Nº de personas que lo conocen
- Nº de concejalías implicadas
- Recursos empleados
- Efectos observados

##### **1.3**

Consolidar las políticas de igualdad del Ayuntamiento de Santander.

#### **Indicadores de Evaluación:**

- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Población beneficiada

##### **1.4**

Observar el uso del lenguaje igualitario en los documentos administrativos.

#### **Indicadores de Evaluación:**

- Nº de documentos observados
- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Efectos observados

##### **1.5**

Diseñar un módulo de igualdad de oportunidades básico para su inclusión en los cursos de formación para el funcionariado.

#### **Indicadores de Evaluación:**

- Nº de cursos de formación impartidos con el módulo de igualdad
- Nº de personas formadas
- Efectos observados

##### **1.6**

Promover temas de igualdad de oportunidades para todos los temarios de las ofertas de empleo público.

#### **Indicadores de Evaluación:**

- Nº de ofertas de empleo que contiene el temario
- Nº de personas que acceden a las ofertas de empleo público
- Efectos observados

**1.7**

Fomentar la formación entre las y los dirigentes políticos y técnicos municipales en igualdad de oportunidades

**Indicadores de Evaluación:**

- N° de cursos de formación realizados
- N° de políticas/os y técnicas/os que se han formado en igualdad
- Efectos observados

**1.8**

Promover la elaboración de un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

**Indicadores de Evaluación:**

- N° de reuniones
- Borrador del plan presentado

**Resultados esperados:**

- Actividades de sensibilización
- Protocolos de coordinación
- Planes de formación
- Presencia de la perspectiva de género en las acciones públicas municipales
- Enlaces de interés en la web municipal

**OBJETIVO 2: Concienciar y sensibilizar a la ciudadanía santanderina sobre la importancia de la Igualdad de Oportunidades.**

**Acciones:****2.1**

Presentación en los medios de comunicación de la aprobación del III Plan de Igualdad de oportunidades.

**Indicadores de Evaluación:**

- Actividades realizadas
- N° de veces que aparece el III Plan en los medios de comunicación
- N° de agentes implicados
- Recursos empleados
- Efectos observados

**2.2**

Divulgación y actualización de la información relacionada con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: legislación, normativa, actividades y estudios, garantizando la actualización y disposición de los datos de indicadores de forma periódica.

**Indicadores de Evaluación:**

- Actividades de divulgación y actualización realizadas
- Agentes implicados
- Recursos empleados

**2.3**

Información sobre los recursos y servicios dirigidos a la igualdad de oportunidades, en la web municipal y a través de un buzón interactivo.

**Indicadores de Evaluación:**

- N° de informaciones editadas
- Agentes implicados
- Recursos empleados

**2.4**

Implementar campañas de sensibilización sobre igualdad de oportunidades a lo largo de todo el año.

**Indicadores de Evaluación:**

- Campañas realizadas
- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Efectos observados

**2.5**

Aprovechar las actividades municipales para mantener un mensaje por la igualdad y a favor del desarrollo de las capacidades humanas por encima del género.

**Indicadores de Evaluación:**

- Actividades realizadas con inclusión de la perspectiva de género
- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Efectos observados

## III PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2016-2020

**Resultados esperados:**

- Presencia de la perspectiva de género en las acciones públicas municipales
- Actividades de sensibilización
- Enlaces de interés en la web municipal
- Creación del buzón interactivo

**OBJETIVO 3: Reorganizar los espacios y los tiempos para fomentar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.**

**Acciones:****3.1**

Pacto por la racionalización de los usos del tiempo y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar con la comunidad educativa, el empresariado, familias, ciudadanía en general y personas trabajadoras.

**Indicadores de Evaluación:**

- Organizaciones firmantes
- Personas firmantes

**3.2**

Realización de campañas de sensibilización sobre la paternidad responsable y compartida, dirigidas a los hombres pero también a las mujeres.

**Indicadores de Evaluación:**

- Actividades realizadas
- Agentes implicados

- Recursos empleados
- Efectos observados

**3.3**

Fomento de cursos dirigidos a mujeres con el objetivo de aprender a delegar y a compartir responsabilidades en la crianza de sus hijas e hijos.

**Indicadores de Evaluación:**

- Nº de cursos fomentados
- Agentes implicados
- Recursos empleados

**3.4**

Elaboración de una guía de recursos de conciliación y de buenas prácticas.

**Indicadores de Evaluación:**

- Ejemplares editados
- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Población beneficiada

**3.5**

Mantenimiento y apoyo, de la red de recursos para la conciliación del Ayuntamiento de Santander, prestando especial soporte a los hogares monoparentales.

**Indicadores de Evaluación:**

- Actividades apoyadas
- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Población beneficiada

**3.6**

Campañas de sensibilización dirigidas a empleadoras, empleadores y responsables de recursos humanos para la promoción de buenas prácticas empresariales que fomenten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

**Indicadores de Evaluación:**

- Actividades apoyadas
- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Población beneficiada

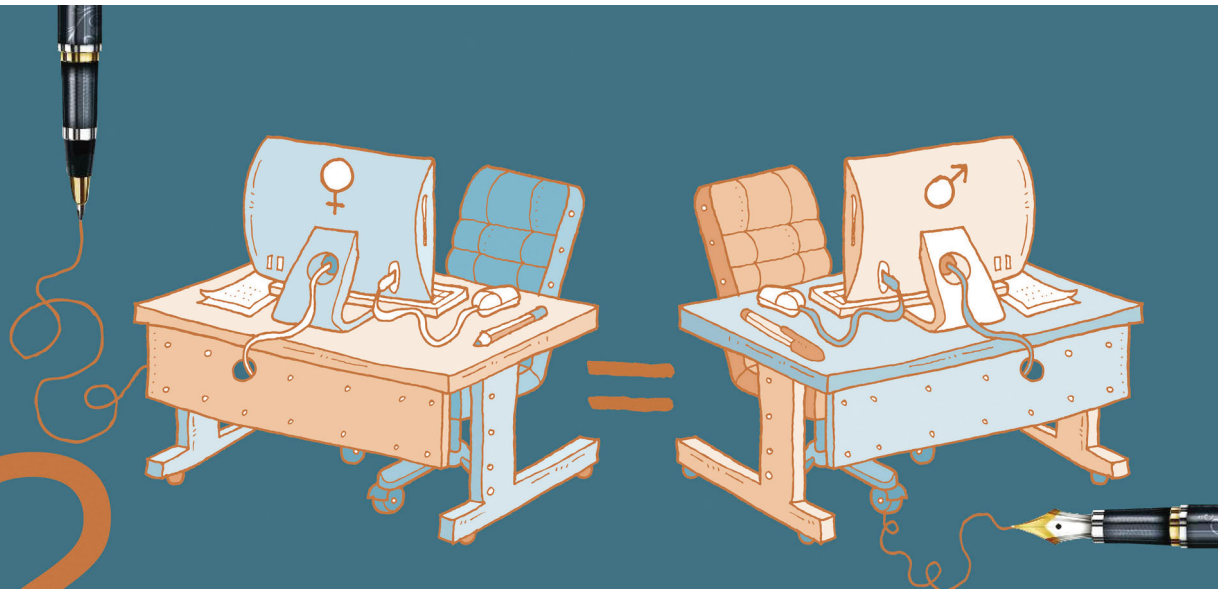
**Resultados esperados:**

- Guía de recursos
- Manual de buenas prácticas
- Plan de Formación
- Actividades de sensibilización
- Actividades de conciliación.



## EJES ESTRATÉGICOS

# 4.2



Eje socializador: eliminar roles y estereotipos sexistas. Principio básico para la prevención de la violencia de género

**Objetivo 1:** Fomentar el cambio de valores y modelos de socialización educando para la igualdad.

**Objetivo 2:** Medios de comunicación: información, imagen y comunicación dignas e igualitarias de mujeres y hombres.

**EJE SOCIALIZADOR: ELIMINAR ROLES Y ESTEREOTIPOS SEXISTAS. PRINCIPIO BÁSICO PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GENERO.**

*En este eje se desarrollan una serie de acciones que pretenden luchar contra las expectativas que se tienen de las personas, según su género. Este proceso tiene lugar desde que nacemos y, si no lo modificamos, perdura a lo largo de toda nuestra vida, propagándose en diversos ámbitos y espacios, a través de la escuela, la familia, los medios de comunicación (publicidad) y los iguales. Por tanto pretende enseñar a construir tanto la igualdad, como el respeto y valoración de la diferencia en la práctica, a través de experiencias de colaboración entre chicas y chicos, basadas en el respeto mutuo y en el fomento de las relaciones equitativas y la comunicación sin violencia.*

**OBJETIVO 1: Fomentar el cambio de valores y modelos de socialización educando para la igualdad.**

**Acciones:**

**1.1**

En el ámbito de las competencias municipales, impulsar la coeducación y la igualdad de oportunidades, y la prevención de la violencia de género en los centros educativos del municipio.

**Indicadores de Evaluación:**

- Actividades impulsadas
- Agentes y centros implicados
- Alumnado beneficiario del proyecto
- Recursos empleados
- Población beneficiada

**1.2**

Desarrollar acciones formativas dirigidas a los hombres para potenciar los nuevos modelos de masculinidad y de corresponsabilidad familiar.

**Indicadores de Evaluación:**

- Nº de cursos realizados
- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Efectos observados

**1.3**

Realizar cursos formativos para mujeres y hombres orientados a los cuidados de la infancia y de las personas dependientes.

**Indicadores de Evaluación:**

- Nº de cursos realizados
- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Personas beneficiadas

**1.4**

Realizar campañas sobre el valor social y económico de las tareas domésticas y los nuevos roles familiares.

**Indicadores de Evaluación:**

- Nº de campañas realizadas
- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Efectos observados

**1.5**

Desarrollar talleres de corresponsabilidad dirigidos específicamente a la juventud.

**Indicadores de Evaluación:**

- Nº de talleres desarrollados
- Centros afectados
- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Efectos observados

**1.6**

Realizar campañas de sensibilización para la diversificación de opciones profesionales de mujeres y hombres.

**Indicadores de Evaluación:**

- Nº de campañas realizadas
- Agentes implicados

- Recursos empleados
- Efectos observados

### 1.7

Ampliar los materiales didácticos y lúdicos de carácter no sexista, en los centros infantiles, ludotecas y bibliotecas municipales.

#### Indicadores de Evaluación:

- Nº de materiales nuevos
- Centros y agentes implicados
- Recursos empleados
- Personas beneficiadas

### 1.8

Reprobar cualquier acto que desvalorice las actividades consideradas "tradicionalmente femeninas".

#### Indicadores de Evaluación:

- Actos públicos realizados en contra de la violencia
- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Efectos observados

### 1.9

Desarrollar acciones formativas dirigidas a adolescentes en las que se tome conciencia de los estereotipos de género y roles en los medios de comunicación y redes sociales, promoviendo un cambio de actitud frente a ellos y un uso responsable de los mismos

#### Indicadores de Evaluación:

- Nº de cursos realizados

- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Efectos observados

#### Resultados esperados:

- Campañas de sensibilización
- Plan Formativo

**OBJETIVO 2: Medios de comunicación: información, imagen y comunicación dignas e igualitarias de mujeres y hombres.**

#### Acciones:

##### 2.1

Realizar campañas de sensibilización para recuperar la historia de las mujeres y su contribución al progreso social.

#### Indicadores de Evaluación:

- Nº de campañas realizadas
- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Efectos observados

##### 2.2

Elaborar un directorio de mujeres santanderinas relevantes en diferentes ámbitos públicos y tenerlas en cuenta para la asignación de nombres a las calles de Santander.

#### Indicadores de Evaluación:

- Nº de campañas publicitarias realizadas
- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Efectos observados

### 2.3

Difundir los manuales de uso del lenguaje.

#### Indicadores de Evaluación:

- Nº de campañas de difusión realizadas
- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Efectos observados

### 2.4

Asumir nuevos lenguajes y fomentar la reflexión para ayudar a desmitificar estereotipos comunicativos sexistas.

#### Indicadores de Evaluación:

- Actividades realizadas
- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Efectos observados

### 2.5

Promover el uso del lenguaje no sexista en las noticias municipales.

#### Indicadores de Evaluación:

- Nº de noticias corregidas
- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Efectos observados



### III PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2016-2020

#### Resultados esperados:

- Campañas de sensibilización
- Guía de recursos (directorio)
- Manual de buenas prácticas
- Materiales divulgativos

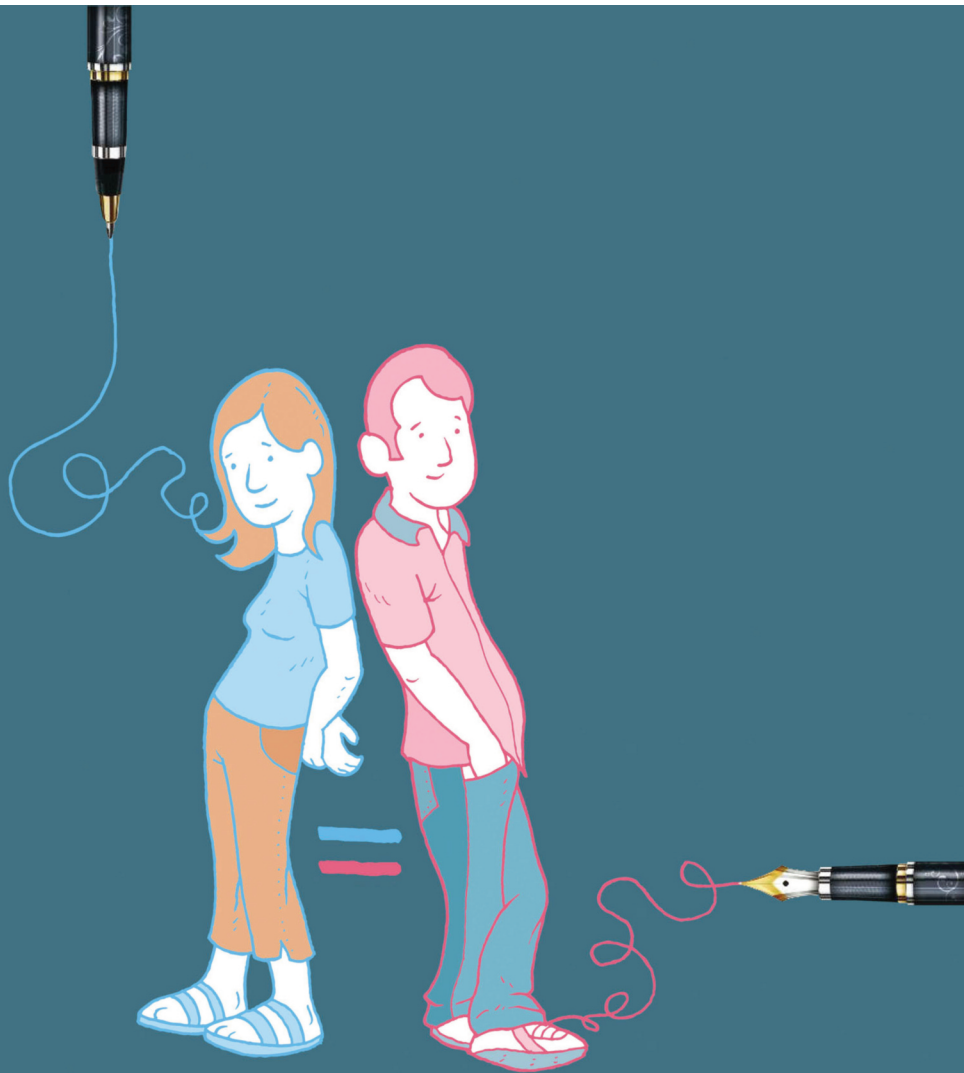


## EJES ESTRATÉGICOS

# 4.3

Eje calidad de vida: la igualdad es calidad

- Objetivo 1:** Acercar los recursos a las mujeres.
- Objetivo 2:** Promocionar la salud.
- Objetivo 3:** Promover la práctica del deporte.
- Objetivo 4:** Actuar contra la violencia.



## **EJE CALIDAD DE VIDA: LA IGUALDAD ES CALIDAD.**

*En este eje se agrupan los objetivos e intervenciones que guardan relación con el fomento de la vida saludable, cultural y educativa del municipio. Desarrollándose por lo tanto actividades focalizadas hacia una mayor diversidad cultural y deportiva, posibilitando con ello una mayor participación de las mujeres en dichos ámbitos. También desarrolla una serie acciones encaminadas al fomento de la participación de las mujeres en sectores de empleo innovadores, la participación activa de las empresas en el avance de la igualdad y el reconocimiento de la aportación de las mujeres como recurso básico para desarrollar el municipio.*

### **OBJETIVO 1: Acercar los recursos a las mujeres.**

#### **Acciones:**

##### **1.1**

Fomentar la alfabetización digital de las mujeres, incrementando la programación de cursos de formación sobre nuevas tecnologías, Internet, correo electrónico etc.

#### **Indicadores de Evaluación:**

- Nº de cursos fomentados
- Centros y agentes implicados
- Recursos empleados
- Personas beneficiadas

##### **1.2**

Establecer enlaces en la web municipal que permitan el acceso fácilmente a los recursos específicos para mujeres con dificultades o pertenecientes a colectivos vulnerables.

#### **Indicadores de Evaluación:**

- Página web desarrollada
- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Personas beneficiadas

##### **1.3**

Dar preferencia en todos los programas municipales a las mujeres mayores y a las familias monoparentales con dificultades económicas, así como a las vícti-

mas de violencia de género y a sus hijas e hijos.

#### **Indicadores de Evaluación:**

- Recursos empleados
- Personas beneficiadas

### **OBJETIVO 2: Promocionar la salud.**

#### **Acciones:**

##### **2.1**

Continuar facilitando a través de la web municipal y las diferentes redes sociales, información sobre la promoción de la salud a lo largo de todo el proceso vital de las mujeres.

#### **Indicadores de Evaluación:**

- Información publicada
- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Población beneficiada

##### **2.2**

Apoyar campañas de información sobre la influencia de los roles de género, y en especial del rol del cuidador/a, en la salud de las mujeres.

#### **Indicadores de Evaluación:**

- Nº de campañas realizadas
- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Efectos observados

### 2.3

Sensibilizar a la población para animar por igual a niñas y niños para que practiquen deporte y no lo abandonen: los beneficios para la salud son los mismos para unas y otros.

#### Indicadores de Evaluación:

- Actividades realizadas
- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Población beneficiada

### 2.4

Adaptación continua de los servicios municipales para mejorar la accesibilidad y el conocimiento de las necesidades y objetivos de las mujeres con discapacidad.

#### Indicadores de Evaluación:

- Actividades realizadas
- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Efectos observados

### 2.5

Adecuación de los materiales de promoción de la salud a las particularidades de las mujeres con discapacidad y personas cuidadoras. Creación de líneas de trabajo de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, que se dirijan y adapten a las personas con discapacidad y sus personas cuidadoras.

#### Indicadores de Evaluación:

- Actividades realizadas

- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Población beneficiada

### 2.6

Acercamiento de las actividades de promoción de la salud a las mujeres con discapacidad, atendidas en la red de centros, realizando actividades conjuntas con las trabajadoras y trabajadores de estos centros y de la oficina de voluntariado.

#### Indicadores de Evaluación:

- Actividades realizadas
- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Población beneficiada

### 2.7

Apoyar campañas de sensibilización centradas en la mejora de la salud de las personas que ejercen la prostitución y de sus clientes procurando la reducción de los riesgos que corren.

#### Indicadores de Evaluación:

- Nº de campañas realizadas
- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Efectos observados

### 2.8

Colaborar en la mejora de la situación de desprotección y exclusión social que sufren las mujeres en contextos de prostitución o de adicción considerando y atendiendo las diferentes situaciones

que generan o aumentan su vulnerabilidad social.

#### Indicadores de Evaluación:

- Actividades realizadas
- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Población beneficiada

### 2.9

Apoyar campañas de sensibilización centradas en la salud física y mental de las mujeres víctimas de violencia de género y de sus hijas e hijos.

#### Indicadores de Evaluación:

- Nº de campañas realizadas
- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Efectos observados

### 2.10

Realizar campañas sobre corresponsabilidad en la salud sexual y reproductiva entre adolescentes.

#### Indicadores de Evaluación:

- Nº de campañas realizadas
- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Efectos observados

#### Resultados esperados:

- Enlaces de interés en la web municipal
- Campañas de sensibilización

**OBJETIVO 3: Promover la práctica del deporte.****Acciones:****3.1**

Visibilizar a las deportistas santanderinas destacadas.

**Indicadores de Evaluación:**

- Actividades realizadas
- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Efectos observados

**3.2**

Fomentar encuentros deportivos mixtos y de mujeres.

**Indicadores de Evaluación:**

- Nº de encuentros deportivos fomentados
- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Efectos observados

**3.3**

Impulsar el deporte como hábito saludable y forma de ocio entre las mujeres santanderinas de todas las edades.

**Indicadores de Evaluación:**

- Nº de mujeres participantes en los centros deportivos municipales
- Nº de mujeres participantes en las actividades físicas de los centros cívicos municipales
- Recursos empleados

**3.4**

Fomentar en los centros educativos santanderinos, en el ámbito de las competencias municipales, la participación mixta en deportes escolares.

**Indicadores de Evaluación:**

- Centros y agentes implicados
- Recursos empleados
- Población beneficiada

**3.5**

Valorar la actividad física que realizan, sobre todo ellas, y reconocer el esfuerzo por mejorar y ser constantes.

**Indicadores de Evaluación:**

- Campañas de valoración desarrolladas
- Centros y agentes implicados
- Recursos empleados
- Efectos observados

**3.6**

Ofrecer y animar a niñas y niños a que participen indistintamente en juegos y deportes “tradicionalmente diferenciados en función de los roles de género establecidos”.

**Indicadores de Evaluación:**

- Campañas realizadas
- Centros y agentes implicados
- Recursos empleados
- Efectos observados

**Resultados esperados:**

- Campañas de sensibilización

**OBJETIVO 4: Actuar contra la violencia.****Acciones:****4.1**

Favorecer cursos para hombres que les doten de habilidades para identificar las emociones propias y para reconocer las de las personas del entorno.

**Indicadores de Evaluación:**

- Cursos favorecidos
- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Población beneficiada

**4.2**

Facilitar cursos de entrenamiento para mujeres y hombres, para hacer uso de una asertividad sana que preserve su salud y para alcanzar destreza tanto en el manejo emocional como en el control de la agresividad.

**Indicadores de Evaluación:**

- Cursos facilitados
- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Efectos observados

**4.3**

Impulsar intervenciones de prevención primaria en relación a los malos tratos de personas con discapacidad o colectivos de especial vulnerabili-



dad como Lesbianas, Gays, Bisexuales y personas Transgénero (LGBT).

**Indicadores de Evaluación:**

- Nº de intervenciones impulsadas
- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Efectos observados

**4.4**

Fomentar cursos de formación de las y los profesionales implicados en la lucha contra la violencia de género, para mejorar los resultados de las intervenciones con las mismas.

**Indicadores de Evaluación:**

- Cursos de formación fomentados
- Centros y agentes implicados
- Recursos empleados
- Población beneficiada

**4.5**

Asentar el Programa Municipal de Actuación contra la Violencia de Genero del Ayuntamiento de Santander.

**Indicadores de Evaluación:**

- Nº de profesionales que actúan según el protocolo
- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Población beneficiada

**4.6**

Mantenimiento y refuerzo de la coordinación con el Gobierno de Cantabria, las ONGS y los colecti-

vos expertos en la materia para garantizar una atención integral como el alojamiento de víctimas de violencia.

**Indicadores de Evaluación:**

- Actividades realizadas
- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Población beneficiada

**4.7**

Consolidar los equipos profesionales, con el objeto de prestar una atención integral de calidad a las mujeres víctimas de violencia de género, a sus hijas e hijos.

**Indicadores de Evaluación:**

- Número de mujeres atendidas
- Recursos empleados

**4.8**

Trabajar para la consecución de la autonomía e independencia de las víctimas de violencia de género a través de:

o Puesta en marcha de un programa municipal de ayudas económicas para las víctimas de violencia de género, sus hijas e hijos.

o Elaboración de itinerarios personalizados de empleo.

**Indicadores de Evaluación:**

- Número de mujeres atendidas
- Recursos empleados

**4.9**

Sensibilización e información sobre la explotación sexual y el tráfico de mujeres.

**Indicadores de Evaluación:**

- Actividades de sensibilización e información realizadas
- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Efectos observados

**4.10**

Sensibilización de la ciudadanía para poner en conocimiento de la autoridad jurídica o policial los supuestos en los que se aprecien malos tratos a mujeres y menores.

**Indicadores de Evaluación:**

- Actividades de sensibilización de comunicaciones realizadas
- Recursos empleados
- Efectos observados

**Resultados esperados:**

- Plan formativo
- Campañas sensibilización
- Manual de buenas prácticas
- Protocolos de coordinación



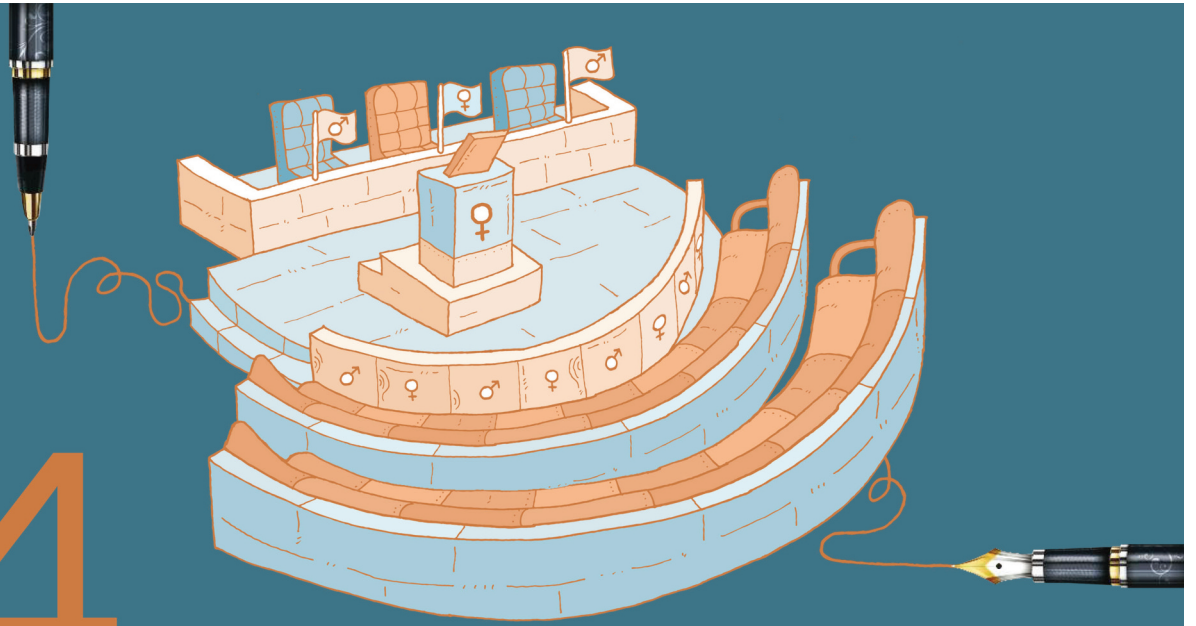
## EJES ESTRATÉGICOS

# 4.4

Eje participación: por una ciudadanía activa e igualitaria de las mujeres

**Objetivo 1:** Promocionar el asociacionismo de las mujeres.

**Objetivo 2:** Promover el liderazgo y la participación equilibrada de mujeres y hombres.



**EJE PARTICIPACIÓN: POR UNA CIUDADANÍA ACTIVA E IGUALITARIA DE LAS MUJERES.**

*En este eje se reflejan las propuestas encaminadas a favorecer la participación activa y equitativa de la ciudadanía consolidando con ello la democracia participativa de mujeres y hombres. Es decir, son medidas relacionadas con la organización de la sociedad a favor de la igualdad.*

**OBJETIVO 1: Promocionar el asociacionismo de las mujeres.**

**Acciones:**

**1.1**

Difusión del Consejo Municipal de Igualdad a través de la web municipal.

**Indicadores de Evaluación:**

- Información publicada
- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Efectos observados

**1.2**

Apoyo de la participación de las asociaciones juveniles en el Consejo de Igualdad

**Indicadores de Evaluación:**

- Actividades de apoyo realizadas
- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Población beneficiada

**1.3**

Apoyo a todas las asociaciones de mujeres en su creación y desarrollo de objetivos.

**Indicadores de Evaluación:**

- Actividades de apoyo realizadas
- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Población beneficiada

**1.4**

Prestar formación y asistencia técnica para la integración de la perspectiva de género en las asociaciones del municipio.

**Indicadores de Evaluación:**

- Actividades de apoyo realizadas
- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Efectos observados

**1.5**

Fomento de la creación de redes entre asociaciones de mujeres, y entre éstas y otro tipo de asociaciones del municipio.

**Indicadores de Evaluación:**

- Actividades de fomento realizadas
- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Población beneficiada

**Resultados esperados:**

- Campañas de sensibilización
- Planes formativos
- Protocolos y espacios de coordinación

## III PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2016-2020

**OBJETIVO 2: Promover el liderazgo y la participación equilibrada de mujeres y hombres.****Acciones:****2.1**

Fomentar los talleres para el empoderamiento y la autonomía de las mujeres.

**Indicadores de Evaluación:**

- Talleres fomentados
- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Población beneficiada

**2.2**

Apoyar cursos de liderazgo para mujeres.

**Indicadores de Evaluación:**

- Nº de cursos apoyados
- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Población beneficiada

**2.3**

Capacitar a las asociaciones mixtas en el desarrollo de políticas de igualdad.

**Indicadores de Evaluación:**

- Actividades realizadas
- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Población beneficiada

**2.4**

Apoyar la creación de vocalías de igualdad en las asociaciones de carácter general.

**Indicadores de Evaluación:**

- Actividades realizadas
- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Población beneficiada

**2.5**

Revisar y recordar a las mujeres que han participado en la lucha por los derechos de la ciudadanía y en particular por los derechos de las mujeres.

**Indicadores de Evaluación:**

- Actividades realizadas
- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Efectos observados

**Resultados esperados:**

- Campañas de sensibilización
- Planes Formativos

EJES ESTRATÉGICOS

4.5

Eje empleo e inclusión social. La autonomía e independencia como clave para la igualdad

**Objetivo 1:** Favorecer la inclusión social y el ejercicio de la ciudadanía activa de la mujer a través del desarrollo personal.

**Objetivo 2:** Favorecer la empleabilidad de las mujeres.



**EJE EMPLEO E INCLUSIÓN SOCIAL.  
LA AUTONOMÍA E INDEPENDENCIA  
COMO CLAVE PARA LA IGUALDAD.**

*Quedan recogidas en este eje las actuaciones para promover la inserción laboral de las mujeres a través de políticas que eviten la segregación ocupacional de las mujeres, que incentiven la creación de empresas y el empleo autónomo, así como la igualdad en el acceso al empleo, la promoción, la retribución y el reconocimiento al trabajo que hacen las mujeres.*

**OBJETIVO 1: Favorecer la inclusión social y el ejercicio de la ciudadanía activa de la mujer, a través del desarrollo personal**

**Acciones:**

**1.1**

Realización de talleres formativos dirigidos a mujeres en riesgo de exclusión social, que favorezcan los procesos de crecimiento y desarrollo personal para la participación social y comunitaria.

**Indicadores de Evaluación:**

- Talleres realizados
- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Población beneficiada

**1.2**

Realización de talleres para mujeres en riesgo de exclusión social para el desarrollo de competencias básicas relacionales y laborales que posibiliten su entrada en la formación ocupacional reglada y/o en el mercado laboral.

**Indicadores de Evaluación:**

- Talleres realizados
- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Población beneficiada

**1.3**

Favorecer la creación de grupos de ayuda que esti-

mulen la autonomía personal de las mujeres que sufran conflictos personales, familiares o sociales.

**Indicadores de Evaluación:**

- Grupos creados
- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Población beneficiada

**Resultados esperados:**

- Planes Formativos

**OBJETIVO 2: Favorecer la empleabilidad de las mujeres.**

**Acciones:**

**2.1**

Apoyar las iniciativas que fomenten el autoempleo femenino

**Indicadores de Evaluación:**

- Nº de iniciativas fomentadas
- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Efectos observados

**2.2**

Fomentar cursos formativo-ocupacionales en aquellos sectores en los que la mujer esté infrarrepresentada y en nuevos yacimientos de empleo.

**Indicadores de Evaluación:**

- Nº de cursos programados

- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Efectos observados

### 2.3

Informar sobre todas las ayudas y/o subvenciones, que desde las administraciones públicas se ofrecen para la creación de empresas y mejora de la actividad empresarial de las mujeres.

#### Indicadores de Evaluación:

- Nº de informaciones facilitadas
- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Población beneficiada

### 2.4

Fomentar la realización de programas formativos y de empleo, dirigidos a paradas de larga duración, mujeres mayores de 45 años, mujeres responsables de familias monoparentales y otros colectivos especialmente vulnerables.

#### Indicadores de Evaluación:

- Nº de programas elaborados
- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Población beneficiada

### 2.5

Impulsar el desarrollo e implantación de planes de igualdad en las empresas.

#### Indicadores de Evaluación:

- Nº de planes implantados

- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Efectos observados

### 2.6

Promover el acceso a la formación y/o inserción laboral, manteniendo la prestación de un servicio de guardería para aquellas mujeres con menores a su cargo que participen en un programa de formación/empleo/emprendimiento.

#### Indicadores de Evaluación:

- Nº de estancias guardería facilitadas
- Agentes implicados
- Recursos empleados
- Población beneficiada

### 2.7

Apoyar el aprendizaje de las mujeres, el refuerzo de las competencias y cualificaciones necesarias para lograr empleos estables, a tiempo completo o en sectores tradicionalmente masculinos.

#### Indicadores de Evaluación:

- Nº de cursos de formación en sectores tradicionalmente masculinos
- Agentes implicados
- Nº de alumnas

#### Resultados esperados:

- Plan Formativo
- Actividades de sensibilización y apoyo



# 5

Evaluación





Definición del término indicador de género:

Un indicador es una medida, un número, un hecho, una opinión o una percepción que señala una situación o condición específica y que mide cambios en esa situación o condición a través del tiempo.

Los indicadores de género tienen la función especial de señalar los cambios sociales en términos de relaciones de género a lo largo del tiempo. Parten de la base de que existe el rol de género e indican los cambios de estatus de la mujer y el hombre en un periodo de tiempo. Permiten, por lo tanto:

- Ver en qué medida mujeres y hombres participan en la sociedad y las razones de sus ausencias en los mismos.
- Ver en qué medida se ha tomado en cuenta las necesidades e intereses (básicos y estratégicos) de mujeres y hombres y si las acciones responden a los mismos.
- Observar en qué forma se trata o ignora la discriminación de género, es decir, señala cómo es esa participación para ambos sexos.
- Ver en qué medida una política, plan, proyecto o programa afecta a los roles de género y si varía en el tiempo.

Se van a contemplar tres tipos de indicadores.

**1. INDICADORES DE PROCESOS:** con ellos, se trata de obtener información acerca del uso de los re-

ursos (humanos, económicos y materiales) asignados a la puesta en marcha del III Plan.

- Actividades realizadas. Número y tipo de acciones desarrolladas para la ejecución de la medida. Porcentaje ejecutado de la medida (% ejecución).
- Recursos empleados y destinados a la ejecución de la medida. En números absolutos y en porcentaje de variación, con respecto al total asignado (% del previsto).
- Agentes implicados. Número y perfil (puesto) de las personas participantes en la ejecución de la medida (y público destinatario de la misma) desagregado por sexo. Porcentaje de mujeres.

En este apartado se especifican los indicadores propuestos para el seguimiento y la evaluación del cumplimiento de las medidas contenidas en el Plan. La intención es dar una aproximación para el seguimiento de cada una de las medidas, facilitando a los agentes implicados en su ejecución la buena marcha de las mismas.

**2. INDICADORES DE RESULTADOS:** se trata de medir los resultados que se obtienen con la ejecución de las medidas propuestas sobre la población beneficiaria de las mismas. Estos indicadores miden el alcance (inmediato) de las medidas del Plan para mujeres y hombres. El objetivo es conocer si las medidas planteadas han "llegado" a las mujeres y hombres que tenían que llegar y si lo han hecho equitativamente. Estos indicadores,

al igual que los de realización, están referidos a las medidas del Plan y son los que se especifican en el cuadro adjunto.

- Población beneficiada. Porcentaje de mujeres y porcentaje de hombres que han participado en la aportación de propuestas en función de sus necesidades.

**3. INDICADORES DE IMPACTO:** nos permiten conocer en qué medida se han alcanzado los objetivos del Plan. En definitiva se trata de evaluar los cambios que se producen en las relaciones de género, los avances hacia la equidad entre mujeres y hombres de nuestra ciudad y los déficits aún existentes.

- Efectos observados, consecuencia de la puesta en marcha e implementación de cada una de las acciones del Plan.

La metodología de evaluación planteada será de aplicación a cada uno de los ejes, objetivos y acciones planteadas, mediante un sistema de seguimiento y evaluación continuo a lo largo de todo el desarrollo del plan. Anualmente se realizarán fichas de seguimiento de las acciones que serán cumplimentadas por la unidad administrativa responsable del Plan, de manera que se pueda disponer de una visión más genérica de los avances realizados.

# 6

## Cronograma de actuaciones

El carácter plurianual del presente Plan cuyos ejes, objetivos y acciones tienen un carácter transversal en las políticas municipales, y un carácter permanente en cuanto a la implementación del mismo a lo largo de toda la vigencia del Plan, permite perfilar dónde se va a trabajar pero es más difusa en cuanto al trabajo concreto a desarrollar en cada periodo, por lo que será preciso ir estableciendo una programación anual en la que se concrete qué objetivos y acciones se van a abordar durante dicho periodo.

III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL AYTO DE SANTANDER		2016	2017	2018	2019
<b>Eje Institucional:</b>	Construir una ciudad igualitaria				
	<b>CENTRO DE IGUALDAD</b>				
	ATENCIÓN SOCIAL				
	ATENCION PSICOLOGICA				
	ASESORAMIENTO LEGAL				
	ORIENTACION LABORAL				
	Difusión del PIOM.				
	Tareas de incorporación del principio de igualdad en la acción municipal				
	Creación de un módulo de igualdad básico para incluir en cursos de formación.				
	Campañas, acciones, talleres y cursos: sensibilización en IO, corresponsabilidad familiar,				
	Crear una guía de recursos de conciliación y buenas prácticas.				
	Sensibilización sobre buenas prácticas empresariales.				
	<b>RED MUNICIPAL DE RECURSOS PARA LA CONCILIACIÓN</b>				
	RED MUNICIPAL DE LUDOTECAS				
	VERANUCO				
	INVIERNUCO				
	BANCOS DEL TIEMPO				
	CONVENIO CON GUARDERIAS				

III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL AYTO DE SANTANDER		2016	2017	2018	2019
Eje	Eliminar roles y estereotipos sexistas.				
Socializador:	Principio básico para la prevención de la violencia de género.				
	<b>CONTRATOS PREVENCIÓN DE VIOLENCIA</b>				
	Servicio de Mediación Familiar y Comunitaria.				
	Proyectos de coeducación.				
	Campañas sensibilización coeducación y Corresponsabilidad Familiar .....				
	Campaña sobre el valor social y económico de los doméstico y nuevos roles familiares.				
	Talleres de corresponsabilidad, diversidad opciones profesionales....				
	<b>PROGRAMA MPAL. DE PREVENCIÓN DE VIOLENCIA EN JOVENES Y ADOLESCENTES</b>				
	<b>MEDIOS DE COMUNICACIÓN</b>				
	<b>REDES SOCIALES</b>				
	<b>ESTEROTIPOS</b>				
	<b>CORRESPONSABILIDAD EN LA SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA DE ADOLESCENTES</b>				

III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL AYTO DE SANTANDER		2016	2017	2018	2019
<b>Eje Calidad de vida:</b>	La Igualdad es Calidad				
	<b>ACTUACION Y ASISTENCIA A VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO</b>				
	<b>PUNTO DE ATENCION INTEGRAL A VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO (PAIV)</b>				
	Intervenciones de prevención primario malos tratos a px con discapacidad				
	Fomentar cursos de formación a profesionales contra la violencia de género				
	Alojamiento de víctimas de violencia.				
	<b>PROGRAMA MUNICIPAL DE ACTUACIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO</b>				
	<b>CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACION</b>				
	PROMOCION DE LA SALUD (Px en riesgo de vulnerabilidad social)				
	VISIBILIZACION DEL DEPORTE FEMENINO				
	EXPLOTACION SEXUAL				
	TRAFICO DE MUJERES				
<b>Eje Participación</b>	Por una ciudadanía activa e igualitaria de las mujeres.				
	<b>CONSEJO DE IGUALDAD DE AYUNTAMIENTO DE SANTANDER</b>				
	Celebración del 8 de marzo				
	Conmemoración 25 de noviembre: <b>día internacional contra la violencia hacia la mujer</b>				
	Convocatoria de subvenciones asociaciones que realicen proyectos sobre io				
	Convenios promoción de la igualdad				
	<b>Eje Empleo e Inclusión Social.</b>				
	Talleres formativos desarrollo de competencias básicas relacionales y laborales				
	Actuaciones dirigidas a la búsqueda activa de empleo: perfiles, intereses profesionales				
	Iniciativas que fomenten el autoempleo femenino.				
	PROGRAMAS FORMATIVOS: sectores con infrarrepresentación femenina y NYE. A				



7  
Presupuesto



## III PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2016-2020

<b>EJES DE III PIOM</b>	<b>PRESUPUESTO 2016</b>	<b>PRESUPUESTO 2017</b>	<b>PRESUPUESTO 2018</b>	<b>PRESUPUESTO 2019</b>	<b>PRESUPUESTO 2020</b>
Institucional: Red Municipal de Recursos para la conciliación	449.460,00	471.933,00	495.529,65	520.306,13	546.321,44
Socializador:	30.000,00	31.500,00	33.075,00	34.728,75	36.465,19
Calidad de vida:	35.000,00	36.750,00	38.587,50	40.516,88	42.542,72
Participación:	65.220,00	68.481,00	71.905,05	75.500,30	79.275,32
Empleo e Inclusión Social.	12.000,00	12.600,00	13.230,00	13.891,50	14.586,08
<b>TOTALES ANUAL</b>	<b>593.680,00</b>	<b>623.364,00</b>	<b>654.532,20</b>	<b>687.258,81</b>	<b>721.621,75</b>



AYUNTAMIENTO DE  
**SANTANDER**

CENTRO DE IGUALDAD  
Centro Cívico M<sup>a</sup> Cristina  
General Dávila, 124 · 39007 Santander  
Horario: lunes a viernes de 8 a 15 h.