

**III PLAN DE IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES ENTRE  
MUJERES Y HOMBRES DE  
MOGÁN (2017-2021)**

## ÍNDICE

1. Introducción.....	3
2. Marco Normativo .....	6
3. Principios Orientadores.....	8
4. Análisis Social.....	9
5. Ejes y Acciones.....	20
6. Objetivos generales y específicos.....	22
7. Relación Ejes y Objetivos.....	24
8. Plan económico.....	35
9. Seguimiento y evaluación.....	36
10. Anexos.....	37

# 1. INTRODUCCIÓN

El III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Mogán nace como herramienta para continuar promocionando la mejora de las condiciones sociales, educativas, políticas y laborales de las mujeres en el municipio, así como fomentar la igualdad desde el trabajo realizado en la Administración local.

El presente trabajo viene a dar continuidad a la labor que, desde el área de Igualdad del Ayuntamiento de Mogán, se lleva a cabo desde hace casi dos décadas. Dicha labor ha estado comprometida, además, con la integración de la perspectiva de género en todas las áreas del Ayuntamiento. De este modo, la perspectiva de género está en proceso de convertirse en un enfoque transversal en la línea de lo expuesto en la *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*, aprobada en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en 1995, donde los distintos gobiernos se comprometieron a garantizar que todas las políticas públicas y programas reflejen una perspectiva de género.

De acuerdo con el Consejo de Europa de 1998 la transversalidad de género o, en su concepto original, *gender mainstreaming*, se define como “la (re)organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos para incorporar, por parte de los actores involucrados normalmente en dichos procesos, una perspectiva de igualdad de género en todos los niveles y fases de todas las políticas”.

Es a partir de entonces que las instituciones públicas desarrollaron marcos más sólidos para, por un lado, fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, por otro, actuar en la prevención y atención a la violencia de género. Esto se tradujo en el incremento del presupuesto público destinado a cumplir con los objetivos mencionados anteriormente, creando áreas de Igualdad dedicadas a la promoción de los derechos de las mujeres tanto entre la población local como entre el personal institucional.

El Servicio de Igualdad de Mogán se encuentra integrada en el Área de Acción Social y Sociocomunitaria. Esto permite una mayor conexión y coordinación con los Servicios Sociales con el fin de mejorar la igualdad y el acceso de las mujeres a los recursos públicos. No obstante, el Servicio de Igualdad, dentro de sus propios objetivos, asume acciones destinadas a la prevención y atención de la violencia de género, el fomento de la igualdad en el municipio, y la coordinación y seguimiento con el resto de áreas para impulsar la transversalidad de género. Entre sus cometidos, se puede encontrar la elaboración de los dos anteriores Planes de Igualdad.

El I Plan Municipal de Igualdad entra en vigor en el año 2002 y sus principales objetivos fueron los siguientes:

- Violencia de género
- Desarrollo laboral y profesional

- Creación de un registro de parejas de hecho
- Creación de un consejo municipal de mujer
- Colaboración con asociaciones de mujeres

El II Plan, vigente entre los años 2010 a 2013, estuvo orientado por 8 líneas de actuación que se exponen a continuación:

- Fomento de la educación en igualdad.
- Prevención y sensibilización ante la violencia de género.
- Atención a las víctimas de la violencia de género.
- Empleo y formación en igualdad.
- Bienestar social, calidad de vida e igualdad.
- Conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Empoderamiento y participación de las mujeres en la vida social y cultural del Municipio.
- La gestión municipal desde la igualdad.

Como se puede comprobar, los objetivos de los anteriores Planes de Igualdad abarcan desde la educación, la prevención y la atención a la violencia de género, hasta el ámbito laboral, el bienestar, la conciliación, el empoderamiento y la transversalidad. Estas actuaciones deben seguir fomentándose desde el Servicio de Igualdad, incorporando nuevas acciones que impliquen dar un paso más en el trabajo por conseguir una sociedad más justa e igualitaria.

El presente III Plan se ha llevado a cabo de manera participativa, contando con un diagnóstico social previo sobre las necesidades y valoraciones sobre la orientación de políticas públicas de Igualdad entre la población municipal. También se contó con la participación del personal técnico y político para detectar los ejes estratégicos y acciones a integrar en el III Plan. Por último, se realizó un sondeo entre el tejido asociativo para indagar sobre las demandas de los colectivos locales.

Este trabajo está estructurado en una serie de capítulos. En primer lugar, se expone el marco normativo donde se describen las políticas en las que se enmarca el trabajo local por la Igualdad. A continuación, se muestran los resultados del diagnóstico previo extraído de las encuestas realizadas a la población. Seguidamente, y para finalizar, se plantean los ejes de actuación, objetivos y acciones o medidas del Plan, así como los indicadores de evaluación de las acciones con el fin de realizar el debido seguimiento del mismo.

Este Plan ha sido desarrollado por la empresa FARAPI KOOP. ELK., que cuenta con una amplia experiencia en la elaboración y evaluación de planes municipales de igualdad. Los aprendizajes que este equipo ha adquirido a lo largo de su trayectoria, evaluando y diseñando planes de igualdad, y apoyando en el desarrollo de políticas públicas en general, ha sido otro de los elementos que han contribuido a dar forma a este documento<sup>1</sup>.

---

1

Ver, por ejemplo, el Plan de igualdad de la Villa de Ingenio, o el Plan de Igualdad de Muskiz (Vizcaya), Planes elaborados por Farapi Koop., y de los que se rescatan algunas definiciones y algunos principios orientadores.

## 2. MARCO NORMATIVO

Los planes de Igualdad se erigen como instrumentos u hojas de ruta para la implementación de una serie de medidas destinadas a la eliminación de las desigualdades de género en la sociedad. De este modo, adquieren un carácter obligatorio para las instituciones públicas y su fundamentación radica en la legislación internacional, europea, estatal, autonómica y municipal.

### NORMATIVA INTERNACIONAL

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. (CEDAW) Adoptada el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979.
- Declaración y Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional sobre la mujer de Beijing (1995).
- Declaración y Plataforma de Acción de la Conferencia Internacional sobre la mujer de Nairobi (1985).
- Declaración y Plataforma de Acción de la Conferencia Internacional sobre la mujer de Copenhague (1980).
- Declaración y Plataforma de Acción de la Conferencia Internacional sobre la mujer de México (1975).

### NORMATIVA ESTATAL

- Constitución Española: Título I, artículo 14 y 9.2 y artículo 15.
- Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- 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.
- Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica.
- Real decreto 253/2006, de 3 de marzo, por el que se establecen las funciones, el régimen de funcionamiento y la composición del Observatorio Estatal de Violencia sobre mujer.
- Ley 35/1995, de 11 de diciembre de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual.
- Ley orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.
- Real decreto 1452/2005, de 2 de diciembre, por el que se regula la ayuda económica establecida en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Real decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción laboral para mujeres víctimas de violencia de género.

#### **NORMATIVA AUTONÓMICA**

- Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres, 2013-2020.
- Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Programa Canario para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 2002- 2006.
- III Plan Canario de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres, 2003-2006.
- II Plan Canario de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres, 1997-2000.
- I Plan Canario de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres, 1995-1996.
- Ley 1/1994, de 13 de enero, mediante la cual se crea el Instituto Canario de la Mujer.

#### **NORMATIVA LOCAL**

- Ordenanza por la Igualdad de Género en el Municipio de Mogán, de 28 de enero de 2009.

### 3. PRINCIPIOS ORIENTADORES

#### **Un plan desde el compromiso político**

La voluntad política es un requisito básico para hacer efectivas las políticas para la igualdad. Esta voluntad política debe concretarse en un compromiso público, así como traducirse en un compromiso presupuestario que garantice la viabilidad de las actuaciones que se han propuesto en el plan.

#### **Un plan realista**

Este plan contempla metas realistas, que van en concordancia con la situación del municipio de Mogán y el nivel de implicación detectado de las diferentes áreas municipales y agentes sociales.

#### **Un plan para toda la población**

Los objetivos de las políticas de igualdad deben dirigirse a eliminar las desigualdades de género, para lo cual es necesario que tanto mujeres como hombres estén implicados. Es un plan dirigido también a los hombres por dos razones:

- Porque no tendría sentido proponer un proceso de igualdad entre dos partes excluyendo a una de ellas.
- Porque los hombres están condicionados por unos modelos de masculinidad que corresponden a un tipo de relación entre los sexos que también es necesario abordar.

#### **Un plan desde y en la diversidad**

El sexo no es la única variable que determina sus condiciones de vida, sino que éstas varían en función de la clase social, la edad, el nivel formativo, el lugar de procedencia, el poder adquisitivo, la diversidad funcional, el rol en su grupo convivencial, etc. Estas variables configuran, por tanto, un colectivo diverso con necesidades diferentes, y este plan busca tener en cuenta este aspecto.

#### **Un plan que consolida servicios y recursos**

Se busca consolidar aquellos servicios y recursos de las diferentes áreas. El plan combina nuevas propuestas con aquellas acciones que ya se vienen realizando en el municipio, de manera que se optimizan los servicios y recursos existentes.

#### **Un plan evaluable**

Es imprescindible conocer la eficacia e incidencia del plan a su término, identificando aspectos que han proporcionado mejores resultados así como aquellos que no se han podido llevar a cabo o que no han tenido ninguna incidencia. La evaluación nos sirve asimismo para poder elaborar un próximo plan basado en la situación de partida que ha propiciado el plan anterior y en el conocimiento de los éxitos y los fracasos.



## 4. ANÁLISIS SOCIAL

En este apartado se exponen tanto datos sociodemográficos de la población municipal, como los resultados de las encuestas llevadas a cabo en el marco del sondeo previo a la realización del III Plan Municipal de Igualdad de Mogán. En este estudio exploratorio se ha buscado obtener opiniones al respecto de la igualdad en el municipio, así como obtener una fotografía de la situación de hombres y mujeres del mismo. En total, se realizaron 101 encuestas en diferentes puntos geográficos del municipio: Arguineguín, Mogán Pueblo, Mogán Playa y Puerto Rico, al ser las zonas más pobladas.

Los datos expuestos se centran en diferentes aspectos: primero, se detalla la pirámide de edad poblacional por sexo, seguidamente se establece el número de población extranjera por sexo. A continuación, se muestran los resultados de las encuestas que se dividen en torno a una serie de aspectos (Véase encuesta en el anexo): datos socio-demográficos (sexo, ocupación, estudios, ingresos); concepción de desigualdades existentes entre mujeres y hombres en Mogán; condiciones laborales y conciliación; responsabilidades domésticas (tareas del hogar, cuidado de personas dependientes); y adecuación de acciones dirigidas a conseguir una mayor igualdad en el municipio.

**Tabla 1.- Población de Mogán por edad y sexo**

	TOTAL	Hombres	Mujeres
TOTAL	21.049	10.914	10.135
0 a 9	1934	1000	934
10 a 19	2130	1122	1008
20 a 29	2455	1221	1234
30 a 39	3133	1598	1535
40 a 49	3707	1989	1718
50 a 59	3021	1567	1454
60 a 69	2348	1215	1133
70 a 79	1708	897	811
80 a 89	548	272	276
90 a 99	62	33	29
100 o más	3	0	3

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Padrón Municipal del ISTAC de 2016.

**Tabla 2.- Población extranjera por sexo**

	TOTAL	Hombres	Mujeres
TOTAL	8.137	4.126	4.011
ESPAÑA	526	287	239
RESTO DE UE-28	3.591	1.738	1.853
RESTO EUROPA	2.036	974	1.062
ÁFRICA	665	436	229
AMÉRICA	644	305	339
ASIA	675	386	289

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Padrón Municipal del ISTAC de 2016.

En la Tabla 1 se muestra la población de Mogán por edad y sexo para el año 2016. Como se puede comprobar, los picos de mayor población se encuentran comprendidos entre los 30 y 59 años. En todas las franjas de edad hay más hombres que mujeres, excepto para los intervalos de 20 a 29 años; de 80 a 89 años y de más de 100 años.

En la Tabla 2 aparecen datos de población extranjera residente en el municipio por sexo. Entre los países europeos, la principal población es procedente del Reino Unido. Respecto al resto de Europa, la mayor población es de Noruega, Alemania, Italia y Rumanía. La población procedente de África es, principalmente, magrebí (Marruecos y Mauritania); mientras que la población americana viene, sobre todo, de Cuba. Desde Asia la población mayor asentada en Mogán es de China. En todos los casos la presencia de los dos sexos es equilibrada, menos para la población procedente de África que es más bien masculina.

A continuación, se exponen los resultados de las encuestas:

**Tabla 3.- Muestra de población**

	TOTAL	Hombres	Mujeres
TOTAL	101	37	64
18 a 27	22	5	17
28 a 37	17	8	9
38 a 47	28	9	19
48 a 57	19	8	11
58 a 67	12	6	6
68 ó más	3	1	2

La muestra quedó comprendida por 101 personas seleccionadas aleatoriamente en los puntos de muestreo. Siendo el intervalo de edad mayoritario el de 38 a 47 años, y el número de mujeres mayor respecto al número de hombres.

**Tabla 4.- Población por lugar de residencia**

	Arguineguín	Mogán	Puerto Rico
TOTAL	54	29	18
Hombres	15	13	9
Mujeres	39	16	9

La mayoría de la población que participó en el estudio reside en Arguineguín, que constituye el mayor núcleo poblacional del municipio. También participó población de Mogán (playa y casco) y de Puerto Rico.

**Tabla 5.- P5 ¿En qué medida considera que la oferta de los siguientes servicios en su zona es adecuada?**

	Nada	Poco	Bastante	Mucho	NS/NC
Guarderías	8	43	29	6	15
Centros educativos	7	29	51	7	7
Centros para mayores	17	30	26	10	18
Centros de Salud	19	35	31	14	2
Ludotecas	22	30	20	4	25
Bibliotecas	18	30	34	3	16
Centros Culturales	27	34	23	2	15
Locales para jóvenes	36	34	18	2	11
Transportes Públicos	13	32	37	9	10
Instalaciones deportivas	11	23	50	13	4

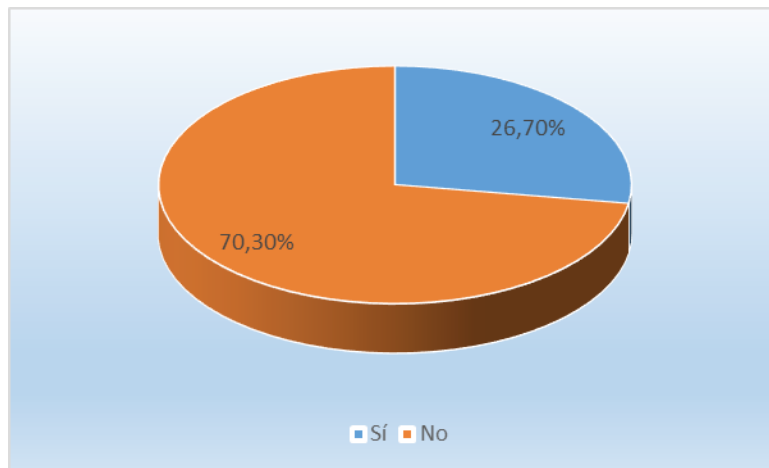
En la Tabla 5 se recogen los resultados de la pregunta 5 de la encuesta (P5), donde se valora la adecuación de los servicios ofertados en el municipio. Los servicios menos adecuados, según los datos, son los Locales para Jóvenes y los Centros Culturales. Las guarderías son consideradas poco adecuadas por 43 personas, casi un 50% de la muestra. Siendo los servicios mejor valorados los Centros Educativos y las Instalaciones Deportivas.

**Tabla 6.- P6 ¿En qué ámbitos considera que hay más desigualdad entre hombres y mujeres en Mogán?**

	TOTAL	Empleo	Familia	Poder	Ocio/deporte	Cultura	No hay	NS/NC
TOTAL								
Hombres	37	5	12	1	1	0	12	6
Mujeres	64	13	33	2	0	1	5	11

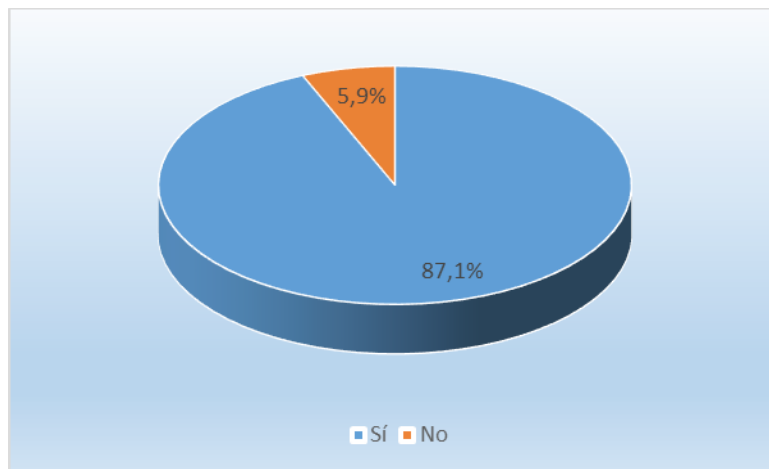
En la Tabla 6 se exponen los resultados de la pregunta 6 (P6) del cuestionario que recoge la percepción sobre las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en el municipio. Entre los hombres, la mayoría oscila entre dos respuestas: la desigualdad en cuanto a Responsabilidades familiares y domésticas y la respuesta “No hay desigualdad”. En cambio, para las mujeres, el mayor ámbito de desigualdad es también el de Responsabilidades familiares y domésticas y el Acceso al empleo y condiciones laborales. Esta pregunta era de respuesta múltiple, como segundo ámbito de desigualdad encontramos también el Ocio y deporte.

**Gráfico 1.- P7 ¿Conoce si el Ayuntamiento realiza actividades por la Igualdad?**



En el Gráfico 1 se representa que el 26,7% de la muestra sí conoce que el Ayuntamiento realiza actividades para trabajar por la igualdad, mientras que un 70,3% lo desconoce.

**Gráfico 2.- P8 ¿Considera que el Ayuntamiento debe realizar acciones en este sentido?**



Como se puede constatar en el Gráfico 2, solo el 5,9% piensa que el Ayuntamiento de Mogán no debe realizar acciones para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en el municipio, frente a una mayoría, que constituye el 87,1%. El resto de respuestas se corresponden a la categoría "No sabe/No contesta".

La pregunta 9 del cuestionario (P9) que se expone a continuación, se divide en cuatro tablas, ya que las acciones evaluadas se corresponden con distintos aspectos (véase cuestionario en el Anexo). En la Tabla 7 se valoran acciones para sensibilizar y educar en la igualdad; en la Tabla 8 se evalúan acciones encaminadas a favorecer la presencia de mujeres en el ámbito político; en la Tabla 9 se trata de acciones para

favorecer el acceso al municipio y los servicios y, por último, en la Tabla 10 se exponen acciones para formar e informar a las mujeres.

**Tabla 7.- P9 ¿En qué medida considera que las siguientes acciones son adecuadas para lograr una mayor igualdad entre hombres y mujeres?**

Acciones para sensibilizar y educar en la igualdad	Nada	Poco	Bastante	Mucho	NS/NC
Ofertar cursos de tareas domésticas para hombres	3,0%	8,9%	44,6%	34,7%	8,8%
Realizar campañas de sensibilización del reparto de tareas domésticas	4,0%	8,0%	38,0%	37,6%	12,4%
Realizar campañas publicitarias a favor de la igualdad en general	1,0%	12,9%	36,6%	43,6%	5,9%
Promover programas de sensibilización y educativos sobre igualdad en las escuelas	1,0%	3,0%	24,7%	57,4%	13,9%

**Tabla 8.- P9 ¿En qué medida considera que las siguientes acciones son adecuadas para lograr una mayor igualdad entre hombres y mujeres?**

Acciones para favorecer la presencia de mujeres en el ámbito político	Nada	Poco	Bastante	Mucho	NS/NC
Promover el asociacionismo entre mujeres	1,0%	13,9%	38,6%	39,6%	6,9%
Fomentar la presencia de las mujeres en los partidos políticos a través de cuotas	4,0%	8,9%	35,6%	42,6%	8,9%
Reconocer públicamente la labor de las mujeres de Mogán	1,0%	5,9%	38,6%	48,5%	6,0%

**Tabla 9.- P9 ¿En qué medida considera que las siguientes acciones son adecuadas para lograr una mayor igualdad entre hombres y mujeres?**

Acciones para favorecer el acceso al municipio y los servicios	Nada	Poco	Bastante	Mucho	NS/NC
Medidas para tener un municipio más seguro: iluminación vigilancia, transporte público...	5,9%	5,9%	43,6%	39,6%	5,0%
Organizar servicios y actos públicos para facilitar accesibilidad de las mujeres: horarios, lugares	5,9%	5,0%	35,6%	45,5%	8,0%
Informar a las mujeres sobre los servicios públicos existentes	3,0%	2,0%	43,6%	43,6%	7,8%

**Tabla 10.- P9 ¿En qué medida considera que las siguientes acciones son adecuadas para lograr una mayor igualdad entre hombres y mujeres?**

Acciones para formar e informar a las mujeres	Nada	Poco	Bastante	Mucho	NS/NC
Facilitar el acceso a la educación de las mujeres de todas las edades	0,0%	2,0%	33,7%	59,4%	4,9%
Ofertar formación con orientación profesional para las mujeres	2,0%	1,0%	38,6%	51,5%	6,9%
Informar a las mujeres sobre sus derechos	1,0%	2,0%	33,7%	57,4%	5,9%

Respecto a las acciones para sensibilizar y educar en la igualdad, en la Tabla 7, la acción mejor valorada sería “Promover programas de sensibilización y educativos sobre igualdad en las escuelas” con un 57,4% de la muestra que la considera Muy adecuada. Le sigue la acción “Ofertar cursos de tareas domésticas para hombres” con un 44,6% que la considera Bastante adecuada. La acción que se considera menos adecuada es “Realizar campañas de sensibilización del reparto de tareas domésticas” con un 4% que la considera Nada adecuada.

En cuanto a las acciones para favorecer la presencia de mujeres en el ámbito político, en la Tabla 8, la acción más valorada es “Reconocer públicamente la labor de las mujeres de Mogán” con un 48,5% que la considera Muy adecuada. Le sigue la acción de “Fomentar la presencia de mujeres en los partidos políticos a través de las cuotas” con un 42,6% que también la considera Muy adecuada, y en la misma categoría, con un 39,6% estaría la acción de “Fomentar el asociacionismo entre las mujeres”. Esta misma acción referida al asociacionismo es la que más porcentaje ha alcanzado en la categoría Poco adecuada, con un 13,9%.

En la Tabla 9 podemos observar las acciones referidas a favorecer el acceso al municipio y a los servicios. La acción que agrupa el mayor porcentaje, un 45,5%, en torno a la categoría Muy adecuada es la de “Organizar servicios y actos públicos para facilitar la accesibilidad de las mujeres: horarios, lugares...”.

Por último, en la Tabla 10 aparecen las acciones para formar e informar a las mujeres. Estas son las que han conseguido un mayor porcentaje en la categoría Muy adecuada, con un 59,4% para la acción de “facilitar el acceso a la educación de las mujeres de todas las edades”, siendo la más valorada del total de acciones de la P9, un 57,4% para “Informar a las mujeres sobre sus derechos” y un 51,5% para la de “Ofertar formación con orientación profesional para las mujeres”.

En general, todas las acciones son consideradas adecuadas, pues los porcentajes para todas son mayores en las categorías positivas que negativas.

Los siguientes datos se centran en la ocupación de las personas encuestadas, sus condiciones laborales, facilidades de conciliación, dificultades a la hora de buscar empleo, cuidado de personas dependientes y reparto de tareas domésticas.

En la Tabla 11 se muestra la ocupación de las personas entrevistadas. Siendo la categoría mayoritaria el trabajo no cualificado. Esto se debe a que el principal sector

del municipio es el sector servicios donde la hostelería aglutina a mucha mano de obra no cualificada, dada la importancia del turismo en la zona, siendo una fuente de trabajo para personas que vienen de fuera, tanto de otros municipios como de otros países. En este sentido, los principales empleos son de camarero/a, camarera de piso y cocinero/a. La media del tiempo en desempleo de las 15 personas que no tienen trabajo es de aproximadamente un año. De estas 15 personas, 11 son mujeres y 4 hombres. En cuanto al tipo de jornada, no se aprecian diferencias entre sexos, siendo la mayoría de jornada completa y con contrato de duración indefinida.

**Tabla 11.- P10 Ocupación**

OCUPACION	Valores absolutos
Trabajos no cualificados	40
Desempleado/a	15
Trabajo cualificado/ Profesionales	6
Empleados/as de tipo administrativo	10
Ama/o de casa	4
Estudiante	10
Jubilado/a o Pensionista	10
Trabajadores/as de la agricultura y pesca	2
Autónomo/a	4
TOTAL	101

En proporción al total de hombres y mujeres de la muestra, la mitad de hombres y de mujeres (respecto a su total) tiene recursos para conciliar la vida familiar con la laboral/formativa, mientras que la otra mitad no dispone de ellos (P15 del cuestionario). Entre los motivos que manifiestan las personas que no tienen recursos para conciliar los distintos ámbitos de su vida, sólo las mujeres respondieron a la categoría “Todas las tareas del hogar recaen sobre mí”. Mientras que tanto hombres como mujeres dieron la respuesta “No hay facilidades laborales para la conciliación” (P16 del cuestionario). En la pregunta 17 sobre si la empresa en la que trabajan facilita la conciliación (P17 del cuestionario), un 60% del total respondieron que no.

En la Tabla 12 podemos observar las dificultades que han experimentado las personas encuestadas a la hora de buscar empleo. No existen diferencias significativas entre hombres y mujeres. En general, la mayor parte de la muestra no ha tenido problemas en este sentido, esto se debe a que en el municipio existe bastante oferta en el sector servicios y está relacionado con que la mayor parte de la muestra desarrolle trabajo no cualificado en dicho sector.

**Tabla 12.- P18 Dificultades a la hora de buscar empleo**

	Porcentajes
Ninguna	43,6%
No tener la formación adecuada	4,0%
Falta de experiencia	6,9%
No haber ofertas adecuadas a mi formación	5,9%
No haber ofertas adecuadas por problemas de accesibilidad/adaptación	1,0%
No haber ofertas adecuadas a mis intereses profesionales	2,0%
Alta competencia en el puesto	7,9%
Edad	6,9%
No busca empleo	6,9%
NS/NC	14,9%
TOTAL	100,0%

**Tabla 13.- P19 Personas dependientes por sexo**

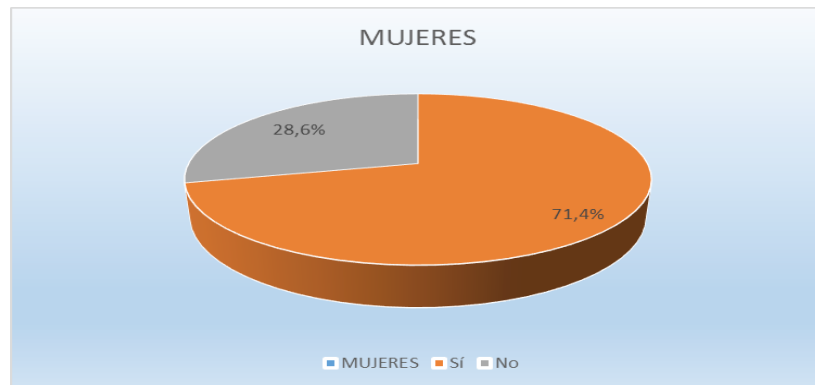
	0	1	2	3	4 o más
MUJERES	42	10	9	2	1
HOMBRES	25	10	1	1	0
TOTAL	67	20	10	3	1

En la Tabla 13 se expone el número de personas dependientes a cargo de las personas encuestadas. La mayoría de la muestra no tiene ninguna persona dependiente a su cargo. En cuanto a la diferencia entre hombres y mujeres, al ser diferentes los totales de participación en la muestra, se han calculado las proporciones respecto al número total de hombres y al número total de mujeres y el resultado es igual para ambos sexos, es decir, un 32% de los hombres y mujeres de la muestra tienen personas dependientes. Las diferencias se encuentran en el número de personas dependientes a su cargo, donde las mujeres suelen tener más que los hombres.

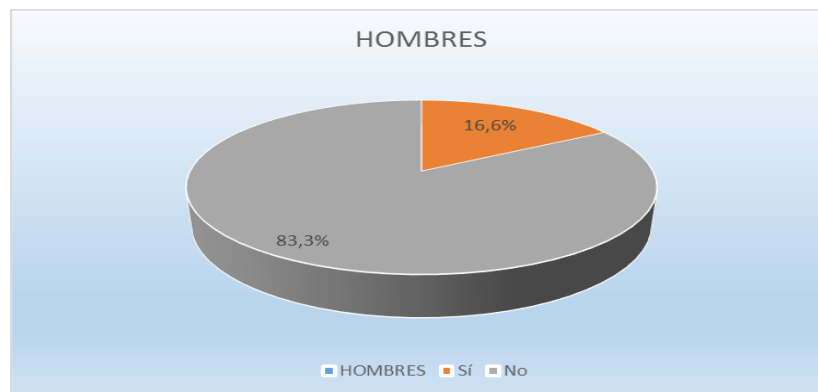
En cuanto a las redes sociales de apoyo (P20 del cuestionario) que tienen estas personas para esos cuidados, sí que se ha observado que hay un número mayor de mujeres, donde dichas personas suelen ser madres, suegras o hermanas. Mientras que los hombres conforman una gran minoría al respecto. Es de destacar que estas redes recaen en la familia.



**Gráfico 3.- P21 ¿Esos cuidados han limitado sus proyectos personales/profesionales?**



**Gráfico 4.- P21 ¿Esos cuidados han limitado sus proyectos personales/profesionales?**



Si bien no hay muchas diferencias en cuanto al número de hombres y mujeres con personas dependientes a su cargo, éstas aparecen cuando preguntamos sobre si esos cuidados limitan sus proyectos personales y/o profesionales. En este caso, y tal y como se puede observar en los Gráficos 3 y 4, los hombres que han respondido que estos cuidados no limitan sus proyectos son un 83,3% del total frente al 28,6% de las mujeres que tampoco ven limitados sus proyectos. Por el contrario, un 16,6% de hombres sí encuentran estas limitaciones, del mismo modo que lo hace un 71,4% en el caso de las mujeres. Esto se debe a que, en muchas ocasiones, aunque los hombres tengan personas dependientes a su cargo, no suelen ser los cuidadores principales, figura que, principalmente, recae en las mujeres.

En la Tabla 14 se muestran los resultados de la pregunta 22 del cuestionario (P22) en la que se pregunta por quién realiza las tareas de casa. Los resultados se han cruzado con el sexo aunque sólo es interesante la contingencia para el caso de la primera categoría "Yo, vivo solo/a" en el que el doble son mujeres. Respecto a los totales, se muestra cómo son las mujeres las principales encargadas de las tareas domésticas, reproduciéndose así la división sexual del trabajo en el que las mujeres se encargan de las tareas reproductivas, trabajen fuera de casa o no. Son 44 de los 101

casos en los que las tareas del hogar las realizan “Más la mujer” o “Sólo la mujer”. Mientras que no hay ningún caso en el que sea “Más el varón”.

**Tabla 14.- P22 ¿En casa quién realiza las tareas domésticas?**

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Yo, vivo solo/a	7	3	10
Mujer y varón por igual	6	7	13
Solo la mujer	9	5	14
Solo el varón	1	0	1
Más el varón	0	0	0
Más la mujer	17	13	30
Todas las personas	15	3	18
Persona ajena	1	0	1
NS/NC	8	6	14

Para finalizar, a continuación se detallan los datos socio-económicos de las personas encuestadas: estado civil, nivel de estudios y nivel de ingresos en tablas de contingencia donde estos datos se han cruzado con la variable sexo.

**Tabla 15.- P23 Estado civil por sexo**

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Soltero/a	24	9	33
Casado/a	29	18	47
Divorciado/a	6	4	10
Viudo/a	2	0	2
Pareja de hecho	1	2	3
Pareja de convivencia	1	2	3

En la Tabla 15 se muestra el Estado civil de la muestra por sexo. La mayoría, tanto hombres como mujeres están casados/as, les siguen los/as solteros/as, divorciados/as y encontramos el mismo número de parejas de hecho que de parejas de convivencia, esto es, parejas que conviven pero que no están casadas ni conforman parejas de hecho.

En la Tabla 16 se muestra el nivel de estudios por sexo. La mayor concentración en el caso de los hombres está en el nivel de estudios primarios, mientras que para las mujeres se encuentra en el nivel de estudios secundarios. Además, encontramos que para los niveles superiores las diferencias son mayores.

**Tabla 16.- P24 Nivel de estudios por sexo**

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
No sabe leer ni escribir	0	0	0
Estudios obligatorios sin finalizar	5	5	10
Estudios Primarios	14	11	25
Estudios Secundarios	20	9	29
FP Grado Medio	8	7	15
FP Grado Superior	10	2	12
Estudios Universitarios	10	2	12
Estudios de Posgrado	0	0	0

En la Tabla 17 se observa que la mayor parte de la muestra se concentra en el intervalo de ingresos de 1.001€ y 1.500€. Las diferencias entre sexos, en este caso, se deben a su distinto peso en el total de la muestra.

**Tabla 17.- Nivel de ingresos por sexo**

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Sin ingresos	12	6	18
Hasta 500€	7	1	8
De 501€ a 1.000€	17	9	26
De 1.001€ a 1.500€	21	15	36
De 1.501€ a 2.000€	1	2	3
De 2.001€ a 4.000€	2	1	3
Más de 4.000€	1	1	2
NS/NC	3	2	5
TOTAL	64	37	101

En general, los datos recogidos muestran cómo son las mujeres las que siguen percibiendo el problema de la desigualdad de género en mayor medida que los hombres. Además, cabe destacar que si bien las mujeres se han incorporado al mercado laboral o esfera productiva, los principales cambios a conseguir se centran en la esfera reproductiva y el ámbito privado/doméstico donde siguen habiendo grandes desigualdades en cuanto a reparto de tareas y cuidados de personas dependientes.

## 5. EJES Y ACCIONES

En función de la información obtenida durante el proceso previo al diseño del Plan, se plantean los siguientes ejes estratégicos para la consecución de los objetivos que se han marcado.

### EJES ESTRATÉGICOS

#### ➤ EJE 1. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

Adquirir un compromiso institucional con la Igualdad mediante la aplicación del enfoque de género en el trabajo de las diferentes áreas del Ayuntamiento. La Administración Local, además, debe ser ejemplo para la sociedad y, por ello, la información pública, así como las imágenes y el lenguaje empleado deben ser inclusivos y respetuosos con las mujeres.

#### ➤ EJE 2. EMPLEO

Propiciar la Igualdad entre mujeres y hombres pasa necesariamente por que las mujeres se inserten en el mercado laboral y puedan conseguir una autonomía económica que les permita tomar sus propias decisiones.

#### ➤ EJE 3. VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género constituye un problema social grave en la actualidad. El trabajo de sensibilización, como una labor de prevención y la atención a las víctimas de violencia de género, son herramientas fundamentales para su eliminación.

#### ➤ EJE 4. EDUCACION EN IGUALDAD, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACION

La sensibilización en Igualdad y el trabajo en los centros educativos son actividades básicas para conseguir una sociedad más igualitaria. Así mismo, la sensibilización a las familias sobre la necesaria educación igualitaria a hijos e hijas se convierte también en una pieza central de prevención de la desigualdad y la violencia de género. Por otro lado, es también importante sensibilizar y exigir desde las instituciones las medidas de conciliación en las empresas, así como sensibilizar a las familias de que las tareas domésticas, los cuidados y la crianza es cosa de todos y de todas.

#### ➤ EJE 5. ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

Una sociedad inclusiva pasa por adoptar medidas que contribuyan a integrar a aquellas personas que por diferentes razones tienen mayores dificultades para hacerlo, como por ejemplo, el colectivo LGTBI, mujeres inmigrantes o con diversidad funcional.

➤ EJE 6. SALUD Y BIENESTAR PERSONAL

La calidad de vida es un indicador del bienestar de las personas, por lo que se hace necesario propiciar medidas para la mejora y el cuidado de la salud psicocorporal de las mujeres y otros colectivos.

➤ EJE 7. PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y VISIBILIZACIÓN

Generar la participación igualitaria de las mujeres en las actividades sociales y culturales del municipio debe ser un principio rector para cualquier institución. Del mismo modo, es necesario desde las instituciones contribuir a la visibilización de las figuras femeninas que han contribuido al desarrollo social, económico, político o artístico del municipio y reconocerlas públicamente.

## 6. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

A partir de los ejes estratégicos antes detallados, en este Plan se proponen una serie de objetivos generales y específicos que se detallan a continuación:

1. Avanzar en la construcción de una Administración Local igualitaria.
  - Hacer del género una perspectiva transversal en el trabajo de todas las áreas del Ayuntamiento.
  - Fomentar el uso del lenguaje e imágenes no sexistas en la Administración.
  
2. Empoderar a las mujeres del municipio a través del empleo.
  - Favorecer la cualificación y capacitación profesional de las mujeres.
  - Incrementar la incorporación de las mujeres al mercado laboral.
  - Promover la iniciativa empresarial y el autoempleo.
  
3. Dar continuidad a la atención y prevención de la violencia de género en el municipio.
  - Proporcionar una atención integral a mujeres y menores víctimas de violencia de género.
  - Prevenir y sensibilizar a la población ante la violencia de género.
  - Propiciar unas garantías de seguridad eficientes a las mujeres víctimas de violencia de género.
  
4. Favorecer la educación en Igualdad a la población del municipio.
  - Educar en igualdad.
  
5. Fomentar la corresponsabilidad parental y la conciliación laboral.
  - Sensibilizar a la población municipal de la importancia de la corresponsabilidad en la crianza y cuidados familiares.
  - Facilitar la conciliación de la vida familiar en el ámbito laboral.

6. Fomentar la integración desde la diversidad cultural, funcional y de género de distintos colectivos.

- Contribuir a la integración social de las mujeres de otras culturas residentes en el municipio.
- Contribuir a la integración social de las mujeres con diversidad funcional residentes en el municipio.
- Contribuir la integración del colectivo LGTBI.

7. Favorecer las condiciones de salud de las mujeres.

- Mejorar la salud psico- corporal de las mujeres.
- Fomentar hábitos de vida saludables.

8. Fomentar la participación de las mujeres en la vida pública del municipio y visibilizar su contribución al mismo.

- Propiciar la participación de las mujeres en la vida sociocultural del municipio.
- Visibilizar la contribución y el papel de las mujeres en el municipio.

## 7. RELACIÓN EJES Y OBJETIVOS

EJES Y OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
<p><b><u>EJE 1: TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO</u></b></p> <p><i>Avanzar en la construcción de una Administración Local igualitaria</i></p>	Hacer del género una perspectiva transversal en el trabajo de todas las áreas del Ayuntamiento.
	Fomentar el uso del lenguaje e imágenes no sexistas en la Administración.
<p><b><u>EJE 2: EMPLEO</u></b></p> <p><i>Empoderar a las mujeres del municipio a través del empleo</i></p>	Favorecer la cualificación y capacitación profesional de las mujeres.
	Incrementar la incorporación de las mujeres al mercado laboral.
	Promover la iniciativa empresarial y el autoempleo.

<p><b><u>EJE 3: VIOLENCIA DE GÉNERO</u></b></p> <p><i>Dar continuidad a la atención y prevención de la violencia de género en el municipio</i></p>	Proporcionar una atención integral a mujeres y menores víctimas de violencia de género.
	Prevenir y sensibilizar a la población ante a violencia de género.
	Propiciar unas garantías de seguridad eficientes a las mujeres víctimas de violencia de género.



<p><b><u>EJE 4: EDUCACION EN IGUALDAD, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD</u></b></p> <p><i>Favorecer la educación en igualdad a la población del municipio</i></p>	<p>Educar en igualdad.</p>
<p><i>Fomentar la corresponsabilidad parental y la conciliación laboral</i></p>	<p>Sensibilizar a la población municipal de la importancia de la corresponsabilidad en la crianza y cuidados familiares.</p>
	<p>Facilitar la conciliación de la vida familiar en el ámbito laboral.</p>
<p><b><u>EJE 5: ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD</u></b></p> <p><i>Fomentar la Integración desde la diversidad cultural , funcional y de género de distintos colectivos</i></p>	<p>Contribuir a la integración social de las mujeres de otras culturas residentes en el municipio.</p>
	<p>Contribuir a la integración social de las mujeres con diversidad funcional residentes en el municipio.</p>
	<p>Contribuir a la integración social del colectivo LGTBI.</p>
<p><b><u>EJE 6: SALUD Y BIENESTAR PERSONAL</u></b></p> <p><i>Favorecer las condiciones de salud y bienestar personal de distintos colectivos</i></p>	<p>Mejorar las condiciones de salud psicocorporal de las mujeres.</p>
	<p>Fomentar hábitos de vida saludable</p>
<p><b><u>EJE 7: PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y VISIBILIZACIÓN</u></b></p> <p><i>Fomentar la participación de las mujeres en la vida pública del municipio y visibilizar su contribución al mismo</i></p>	<p>Propiciar la participación de las mujeres en la vida sociocultural del municipio.</p>
	<p>Visibilizar la contribución y el papel de las mujeres en el municipio.</p>

<b>EJE 1: TRANSVERSALIDAD</b>			
<b>OBJETIVO GENERAL 1.1: Avanzar en la construcción de una Administración Local igualitaria.</b>			
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.1: Hacer del género una perspectiva transversal en el trabajo en todas las áreas del Ayuntamiento.</b>			
<b>ACCIONES</b>	<b>TEMPORALIDAD</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÁREAS IMPLICADAS</b>
<b>Acción 1.1.1.1.</b> Llevar a cabo acciones formativas sobre género e igualdad entre el personal técnico del Ayuntamiento durante la vigencia del III Plan.	2017,2018, 2019, 2020,2021	Nº de acciones formativas realizadas Nº de asistentes	Todas las áreas
<b>Acción 1.1.1.2.</b> Llevar a cabo acciones formativas sobre género e igualdad entre el personal político del Ayuntamiento durante la vigencia del III Plan.	2017,2018,2019, 2020,2021	Nº de acciones formativas realizadas Nº de asistentes	Todas las áreas
<b>Acción 1.1.1.3.</b> Establecer un sistema de trabajo coordinado, liderado por el Área de Igualdad, con el resto de áreas en materia de asesoramiento para implantar la perspectiva de género.	2017,2018,2019, 2020,2021	Nº de reuniones mantenidas entre Igualdad y el resto de áreas	Todas las áreas
<b>Acción 1.1.1.4.</b> Realizar eventos o actividades coordinadas por el Área de Igualdad con otras áreas para fomentar la concienciación sobre la Igualdad entre la población.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de eventos/actividades coordinadas entre el Área de Igualdad y el resto de áreas Nº de asistentes	Todas las áreas
<b>Acción 1.1.1.5.</b> Propiciar el conocimiento de las políticas de Igualdad en la Administración.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de correos y/o reuniones para difundir las políticas de Igualdad	Área de Igualdad
<b>Acción 1.1.1.6.</b> Facilitar la conciliación familiar y laboral del personal municipal.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de medidas de conciliación Nº de personas beneficiadas	Área de Igualdad y RR. HH.
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.2: Fomentar el uso del lenguaje e imágenes no sexistas en la Administración.</b>			
<b>Acción 1.1.2.1.</b> Eliminar el lenguaje sexista de los documentos públicos, folletos, la web municipal y redes sociales.	2017,2018,2019, 2020,2021	Nº de documentos modificados	Todas las áreas
<b>Acción 1.1.2.2.</b> Realizar jornadas formativas específicas en lenguaje no sexista para medios de comunicación.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de acciones formativas realizadas Nº de asistentes	Área de Igualdad, Medios de Comunicación
<b>Acción 1.1.2.3.</b> Evitar imágenes sexistas en el material informativo editado por el Ayuntamiento.	2017, 2018,2019, 2020, 2021	Nº de medidas que se toman para evitar las imágenes	Todas las áreas

<b>EJE 2: EMPLEO</b>			
<b>OBJETIVO GENERAL 2.1: Empoderar a las mujeres del municipio a través del empleo</b>			
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.1: Favorecer la cualificación y capacitación profesional de las mujeres.</b>			
<b>ACCIONES</b>	<b>TEMPORALIDAD</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÁREAS IMPLICADAS</b>
<b>Acción 2.1.1.1.</b> Organizar cursos-talleres de técnicas de búsqueda y mantenimiento de empleo.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de cursos-talleres realizados Nº de asistentes	Áreas de Empleo, Desarrollo Local e Igualdad
<b>Acción 2.1.1.2.</b> Incluir contenidos sobre igualdad y violencia de género dentro de la formación.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de acciones formativas con contenido de género incluido Nº de asistentes	Áreas de Empleo, Desarrollo Local e Igualdad
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.2: Incrementar la incorporación de las mujeres al mercado laboral</b>			
<b>Acción 2.1.2.1.</b> Difundir la legislación laboral española entre los/las profesionales encargados/as de su aplicación, para evitar y eliminar toda discriminación directa e indirecta así como aplicar el principio de igualdad de oportunidades.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de reuniones mantenidas entre Igualdad y el resto de áreas implicadas	Áreas de Empleo, Desarrollo Local e Igualdad
<b>Acción 2.1.2.2.</b> Que las acciones de formación profesional e inserción laboral (PFAES) se adecúen y tengan en cuenta las condiciones de mujeres con cargas familiares para facilitarles el acceso a dicha formación.	2017, 2018,2019, 2020, 2021	Nº de mujeres beneficiadas de medidas particulares	Áreas de Empleo, Desarrollo Local e Igualdad
<b>Acción 2.1.2.3.</b> Que desde la bolsa de empleo municipal se recuerde a las empresas con las que se establezca contacto las bonificaciones existentes en la contratación de mujeres en situación de vulnerabilidad.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº correos o folletos informativos con la información pertinente	Áreas de Empleo, Desarrollo Local e Igualdad
<b>Acción 2.1.2.4.</b> Diseñar programas de Inserción Social individualizadas para las mujeres que se encuentren especialmente con cargas familiares no compartidas, en riesgo o exclusión social.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Número de mujeres beneficiadas de dichos programas de inserción	Área de Servicios Sociales
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.3. Promover la iniciativa empresarial y el autoempleo</b>			
<b>Acción 2.1.3.1.</b> Difundir experiencias exitosas de proyectos empresariales liderados por mujeres.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de experiencias difundidas	Áreas de Empleo, Desarrollo Local e Igualdad

<b>Acción 2.1.3.2.</b> Contribuir a la promoción de productos locales elaborados por empresas lideradas por mujeres.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de campañas/ferias o actividades realizadas Nº de empresas beneficiadas	Áreas de Empleo, Desarrollo Local e Igualdad
<b>Acción 2.1.3.3.</b> Informar y asesorar a las mujeres del municipio de los derechos que pueden tener, así como de los recursos a los que pueda tener acceso, de forma personalizada y a través de campañas de información.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Número de campañas informativas/folletos realizados	Área de Servicios Sociales
<b>Acción 2.1.3.4.</b> Asesoramiento y gestión de ayudas a la emprendeduría.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Folletos informativos editados/ Convocatorias realizadas Nº de mujeres asesoradas	Áreas de Empleo, Desarrollo Local e Igualdad
<b>Acción 2.1.3.5.</b> Realización de jornadas de mujeres emprendedoras	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de jornadas realizadas Nº de asistentes	Áreas de Empleo, Desarrollo Local e Igualdad
<b>Acción 2.1.3.6.</b> Fomentar la creación y contratación de iniciativas orientadas a dar respuesta a las necesidades de cuidado (guarderías, ludotecas, centros de día, etc.)	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de iniciativas creadas Nº de personas beneficiadas	Áreas de Empleo, Desarrollo Local e Igualdad

<b>EJE 3: VIOLENCIA DE GÉNERO</b>			
<b>OBJETIVO GENERAL 3.1: Dar continuidad a la atención y prevención de la violencia de género en el Municipio.</b>			
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.1: Proporcionar una atención integral a mujeres y menores víctimas de violencia de género</b>			
<b>ACCIONES</b>	<b>TEMPORALIDAD</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÁREAS IMPLICADAS</b>
<b>Acción 3.1.1.1</b> Atención social a mujeres víctimas de violencia de género o susceptible de serlo.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de mujeres atendidas	Área de Igualdad
<b>Acción 3.1.1.2.</b> Atención psicológica a mujeres víctimas de violencia de género o susceptible de serlo.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de mujeres atendidas	Área de Igualdad
<b>Acción 3.1.1.3.</b> Atención psicológica a menores víctimas de violencia de género o susceptible de serlo.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de menores atendidos/as	Área de Igualdad
<b>Acción 3.1.1.4.</b> Asesoramiento jurídico a mujeres víctimas de violencia de género o susceptible de serlo.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de mujeres atendidas	Área de Igualdad

<b>Acción 3.1.1.5.</b> Intervención educativa con menores.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de intervenciones realizadas	Área de Igualdad
<b>Acción 3.1.1.6.</b> Elaboración de planes de intervención.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de planes realizados	Área de Igualdad
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.2: Prevenir y sensibilizar a la población ante la violencia de genero</b>			
<b>Acción 3.1.2.1.</b> Llevar a cabo actividades conmemorativas por el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25N) implicando a diferentes agentes sociales.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de eventos realizados. Nº de agentes sociales implicados. Nº de asistentes a los eventos	Área de Igualdad
<b>Acción 3.1.2.2.</b> Colaborar en las acciones desarrolladas por distintos colectivos en torno a esas fechas clave.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de colaboraciones realizadas	Área de Igualdad
<b>Acción 3.1.2.3.</b> Llevar a cabo charlas/cursos/talleres/jornadas en los diferentes puntos geográficos del municipio en coordinación con los diversos colectivos sociales con temática de género, colectivo LGTBI y violencia de género.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de charlas/cursos/talleres/jornadas realizadas. Nº de asociaciones implicadas. Nº de asistentes	Área de Igualdad
<b>Acción 3.1.2.4.</b> Realizar campañas de prevención de la violencia de género a través de los medios de comunicación municipales (carteles/radio/televisión/web).	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de carteles diseñados Nº de cuñas de radio. Nº de campañas televisivas Nº de documentos o información subida a la web municipal.	Área de Igualdad, Cultura, Medios de Comunicación municipales
<b>Acción 3.1.2.5.</b> Prevención de la violencia de género en la población adolescente en los centros educativos.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de actividades realizadas Nº de personas beneficiadas	Área de Igualdad
<b>Acción 3.1.2.6.</b> Realización de materiales informativos y formativos sobre la violencia de género.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de materiales elaborados	Área de Igualdad
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.3: Propiciar unas garantías de seguridad eficientes a mujeres víctimas de violencia de género</b>			
<b>Acción 3.1.3.1.</b> Continuar el trabajo coordinado con los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado, realizando el seguimiento de mujeres víctimas de violencia de género.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de reuniones de colaboración entre Área de Igualdad, Policía Local, Guardia Civil y Delegación de Gobierno	Área de Igualdad, Área de Seguridad y Policía Local
<b>Acción 3.1.3.2.</b> Potenciar la colaboración con las fuerzas de seguridad para proporcionar un servicio de seguimiento más eficiente.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de acciones realizadas	Área de Igualdad, Área de Seguridad y Policía Local

<b>EJE 4: EDUCACIÓN EN IGUALDAD, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD</b>			
<b>OBJETIVO GENERAL 4.1: Favorecer la educación en igualdad a la población del municipio</b>			
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.1: Educar en igualdad</b>			
<b>ACCIONES</b>	<b>TEMPORALIDAD</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÁREAS IMPLICADAS</b>
<b>Acción 4.1.1.1.</b> Realizar actividades para trabajar la Igualdad en diferentes cursos en los centros educativos.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de actividades formativas realizadas Nº de alumnado	Área de Igualdad
<b>Acción 4.1.1.2.</b> Realizar formación entre el personal docente sobre la importancia de introducir el enfoque de género e integrar la igualdad en su trabajo.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de acciones formativas realizadas Nº de asistentes	Área de Igualdad
<b>Acción 4.1.1.3.</b> Fomentar la participación de los padres (acuden más madres) en el proyecto “Escuela en Familia”.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de anuncios o folletos invitando a la participación de los padres Nº de padres asistentes	Área de Igualdad y Educación
<b>Acción 4.1.1.4.</b> Desarrollar campañas navideñas fomentando el consumo de juguetes co-educativos a través de las AMPAS y colectivos sociales.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de campañas realizadas	Área de Igualdad, Educación, Menores y Consumo
<b>Acción 4.1.1.5.</b> Realizar actividades lúdicas destinadas a la juventud donde se fomente la participación paritaria y se trabaje la Igualdad (haciendo especial hincapié en el mal uso de las nuevas tecnologías).	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de actividades lúdicas paritarias y de sensibilización Nº de asistentes	Área de Igualdad, Juventud, Cultura y Festejos
<b>Acción 4.1.1.6.</b> Realizar campañas informativas sobre la importancia de educar en Igualdad.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de campañas informativas	Área de Educación, Área de Igualdad, Medios de Comunicación
<b>OBJETIVO GENERAL 4.2: Fomentar la corresponsabilidad parental y la conciliación laboral</b>			
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.1: Sensibilizar a la población municipal de la importancia de la corresponsabilidad en la crianza y cuidados familiares</b>			
<b>Acción 4.2.1.1.</b> Realizar campañas informativas sobre la importancia de la conciliación y la corresponsabilidad en la crianza y cuidados familiares.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de campañas informativas (cuñas de radio, anuncios televisivos, charlas, carteles) realizadas	Área de Igualdad Medios de Comunicación

<b>Acción 4.2.1.2.</b> Visibilizar la diferenciación de los roles de género en la asunción de cargas familiares y cargas domésticas (trabajo reproductivo) y sus consecuencias para las mujeres.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de actos (obras de teatro, foros, actividades) Nº de asistentes	Área de Igualdad Área de Cultura y Festejos
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.2: Facilitar la conciliación de la vida familiar en el ámbito laboral</b>			
<b>Acción 4.2.2.1.</b> Realizar campañas informativas sobre la importancia de adoptar medidas de conciliación en el ámbito laboral.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de campañas informativas realizadas	Área de Igualdad Empleo y Desarrollo Local Medios de Comunicación
<b>Acción 4.2.2.2.</b> Informar a las empresas de la legislación vigente en materia de conciliación.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de folletos elaborados Nº de empresas informadas	Área de Igualdad Empleo y Desarrollo Local
<b>Acción 4.2.2.3.</b> Informar y concienciar al personal del Ayuntamiento de la importancia de conciliar la vida laboral, personal y familiar y de disfrutar de sus derechos	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de charlas realizadas	Área de Igualdad
<b>Acción 4.2.2.4.</b> Ampliar la oferta de servicios de respiro familiar, tales como centros de día, guarderías, servicios de acogida temprana y tardía, etc.	2017,2018,2019,2020,2021	Nº de servicios de respiro familiares Nº de personas beneficiadas	Área de Igualdad Educación Empleo y Desarrollo Local

<b>EJE 5: ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD</b>			
<b>OBJETIVO GENERAL 5.1: Fomentar la integración desde la diversidad cultural, funcional y de género de distintos colectivos</b>			
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.1: Contribuir a la integración social de las mujeres de otras culturas residentes en el municipio</b>			
<b>ACCIONES</b>	<b>TEMPORALIDAD</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÁREAS IMPLICADAS</b>
<b>Acción 5.1.1.1.</b> Integrar módulos sobre género en los cursos impartidos desde el Servicio de Información y Orientación de Servicios Sociales (SIO).	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de acciones formativas realizadas Nº de asistentes	Área de Igualdad Servicio de Información y Orientación
<b>Acción 5.1.1.2.</b> Realizar un diagnóstico para identificar necesidades de la población extranjera del municipio.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Estudio realizado	Área de Igualdad Servicio de Información y Orientación

<b>Acción 5.1.1.3.</b> Realizar actividades para el intercambio de conocimiento sobre las diferentes culturas que conviven en el municipio.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de actividades realizadas Nº de participantes	Área de Igualdad Área de Cultura y Festejos Área de Servicios Sociales Área de Educación
<b>Acción 5.1.1.4.</b> Promover el asociacionismo entre mujeres inmigrantes	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de asociaciones creadas Nº de mujeres asociadas	Área de Igualdad Área de Participación Ciudadana
<b>Acción 5.1.1.5.</b> Integrar la perspectiva intercultural en las actividades socio-culturales realizadas en el municipio.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de actos con temática intercultural realizados Nº de asistentes	Área de Igualdad Área de Cultura y Festejos
<b>Acción 5.1.1.6.</b> Desarrollar programas de inserción laboral para mujeres inmigrantes en situación de riesgo de exclusión social.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de mujeres inmigrantes insertadas laboralmente.	Área de Igualdad Área de Empleo y Desarrollo Local Servicio de Información y Orientación
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.2: Contribuir a la integración social de las mujeres con diversidad funcional residentes en el municipio</b>			
<b>Acción 5.1.2.1.</b> Desarrollar programas de inserción laboral para mujeres con diversidad funcional.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de mujeres con diversidad funcional insertadas laboralmente.	Área de Igualdad Área de Empleo y Desarrollo Local Servicio de Información y Orientación
<b>Acción 5.1.2.2.</b> Habilitar las instalaciones e infraestructuras municipales para las mujeres con diversidad funcional.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de instalaciones habilitadas	Área de Igualdad Área de Urbanismo
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.3: Contribuir a la integración social del colectivo LGTBI</b>			
<b>Acción 5.1.3.1.</b> Realizar acciones de visibilización de la diversidad sexual.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de acciones realizadas	Área de Igualdad Juventud
<b>Acción 5.1.3.2.</b> Realizar charlas informativas sobre diversidad sexual.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de charlas realizadas Nº de asistentes	Área de Igualdad Juventud Educación



<b>EJE 6: SALUD Y BIENESTAR PERSONAL</b>			
<b>OBJETIVO GENERAL 6.1: Favorecer las condiciones de salud de las mujeres</b>			
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.1: Mejorar la salud psicocorporal de las mujeres</b>			
<b>ACCIONES</b>	<b>TEMPORALIDAD</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÁREAS IMPLICADAS</b>
<b>Acción 6.1.1.1.</b> Llevar a cabo un trabajo coordinado entre los Servicios Municipales y el Centro de Salud para la realización de talleres/charlas sobre temática de salud específica de las mujeres.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de talleres/charlas realizadas Nº de asistentes	Área de Igualdad Centro de Salud
<b>Acción 6.1.1.2.</b> Fomentar el autocuidado y la salud de las mujeres.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de actividades realizadas Nº de participantes	Área de Igualdad Centro de Salud
<b>Acción 6.1.1.3.</b> Fomentar en los hombres el autocuidado y el cuidado de los/as otros/as desde la perspectiva de género.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de actividades realizadas Nº de asistentes	Área de Igualdad
<b>Acción 6.1.1.4.</b> Promover la autoestima de las mujeres desde una perspectiva de género.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de actividades realizadas Nº de participantes	Área de Igualdad
<b>Acción 6.1.1.5.</b> Potenciar el uso de terapias holísticas como alternativa saludable.	2017,2018,2019,2020,2021	Nº de actividades realizadas Nº de participantes	Área de Igualdad
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.2: Fomentar hábitos de vida saludables</b>			
<b>Acción 6.1.2.1.</b> Desarrollar actividades con el colectivo juvenil para incitar hábitos saludables a través del deporte.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de actividades realizadas Nº de participantes	Área de Igualdad Área de Juventud Deportes
<b>Acción 6.1.2.2.</b> Realizar jornadas de puertas abiertas en los centros deportivos para fomentar el deporte entre las mujeres.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de jornadas realizadas Nº de visitantes	Área de Igualdad Deportes
<b>Acción 6.1.2.3.</b> Potenciar la creación de espacios saludables dentro del entorno urbano del municipio, orientados al desarrollo de actividades físicas, de crecimiento, y lúdicas que fomenten modelos de vida sanos y sostenibles.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de espacios creados	Área de Igualdad Área de Urbanismo Deportes

<b>EJE 7: PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y VISIBILIZACIÓN</b>			
<b>OBJETIVO GENERAL 7.1: Fomentar la participación de las mujeres en la vida pública del municipio y visibilizar su contribución al mismo.</b>			
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.1: Propiciar la participación de las mujeres en la vida sociocultural del municipio</b>			
<b>ACCIONES</b>	<b>TEMPORALIDAD</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÁREAS IMPLICADAS</b>
<b>Acción 7.1.1.1.</b> Fomentar la participación de las mujeres en el tejido asociativo municipal.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de encuentros de colectivos sociales realizados Nº de participantes	Área de Igualdad Área de Participación Ciudadana
<b>Acción 7.1.1.2.</b> Implicar a los colectivos sociales en la conmemoración de las fechas específicas de Igualdad (25N y 8M).	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de colectivos implicados Nº de actividades generadas	Área de Igualdad Área de Participación Ciudadana Educación
<b>Acción 7.1.1.3.</b> Llevar a cabo actividades conmemorativas por el Día Internacional de la Mujer	2018,2019,2020, 2021	Nº de eventos realizados Nº de asistentes	Área de Igualdad Participación Ciudadana Cultura Deportes Medios de comunicación Educación
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.2: Visibilizar la contribución y el papel de las mujeres en el municipio.</b>			
<b>Acción 7.1.2.1.</b> Poner nombres de figuras femeninas relevantes a calles o centros municipales.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de lugares re-nombrados	Área de Igualdad Otras áreas con posible implicación
<b>Acción 7.1.2.2.</b> Realizar reconocimientos públicos de mujeres que han tenido un papel importante en el municipio.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de reconocimientos otorgados Nº de asistentes	Área de Igualdad
<b>Acción 7.1.2.3.</b> Crear obras de arte representativas de lo femenino.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de obras de arte realizadas	Área de Igualdad
<b>Acción 7.1.2.4.</b> Incentivar la creación artística de las mujeres.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de acciones realizadas Nº de mujeres participantes	Área de Igualdad
<b>Acción 7.1.2.5.</b> Visibilizar la creación artística de las mujeres del municipio.	2017,2018,2019, 2020, 2021	Nº de eventos realizados Nº de mujeres participantes Nº de asistentes	Área de Igualdad

## 8. PLAN ECONÓMICO

El Plan es una herramienta para ser desarrollada ante todo y principalmente por la Corporación Local. Es esta entidad la responsable principal del desarrollo de las acciones que contempla. Estará en primera instancia gestionado e impulsado por el equipo de Igualdad y el/la Concejal/a responsable del Área, si bien la implicación de todas las áreas en la implementación de este Plan se establece como requisito indispensable.

No obstante, cuando las acciones diseñadas para conseguir los objetivos propuestos tengan un coste económico, serán financiadas con cargo a diferentes fuentes, pudiendo ser costeadas desde las partidas presupuestarias municipales, hasta subvenciones concedidas para tal fin.

## 9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

El plan se establece con una duración de 4 años, durante los cuales será necesario establecer un mecanismo de trabajo para plantear qué acciones desarrollar en cada momento, así como para hacer un seguimiento de las mismas.

Con tal motivo, se deberá establecer, previa aprobación del Plan, un Comité Técnico, conformado por un representante de cada una de las áreas municipales. Este Comité será el encargado del desarrollo del Plan. Anualmente, establecerá qué acciones se desarrollarán por cada área en ese año, adoptando el compromiso de llevar a cabo las que se decidan.

A lo largo de cada año, el Comité deberá reunirse con cierta periodicidad (por ejemplo, trimestralmente) para poner en común el proceso de desarrollo de cada acción, las dificultades para llevar a cabo algunas en el caso de que las haya, así como el impacto de las que se ejecuten.

A final de cada año, realizará una evaluación más global, y se planificarán las del año siguiente.

Para facilitar el seguimiento del Plan, y contar con herramientas adecuadas de evaluación, se deberán recoger actas de las reuniones del Comité, con los compromisos acordados, las valoraciones planteadas y demás datos que puedan aportar información para el análisis. Además, se deberán diseñar herramientas específicas de evaluación de las acciones desarrolladas, especialmente cuando impliquen la participación de otras personas/entidades (por ejemplo, encuestas de valoración de talleres, guion de preguntas para la devolución de impresiones, dinámicas participativas de evaluación...).

Además, de forma general, para cada acción se rellenará un formato que sirva para realizar un seguimiento de la planificación prevista, el grado de desarrollo de la acción y una evaluación de la misma. Se propone un modelo de ficha (anexo 1), que podrá ser modificado según las necesidades del Comité.

A término del periodo de vigencia del Plan, se realizará una evaluación final, a partir de toda la información generada durante ese tiempo, más otras acciones evaluativas específicas. El resultado de la evaluación final servirá de base para el diseño del siguiente.

## 9. ANEXOS.

### ANEXO 1. MODELO DE FICHA DE ACCIÓN

<b>ACCIÓN</b>	<b>ÁREA/S IMPLICADA/S Y RESPONSABILIDADES</b>
	<b>ENTIDAD/ES COLABORADORA/S</b>
<b>DETALLE DE LA ACTIVIDAD</b>	
<b>PERSONAS/ENTIDADES DESTINATARIAS O PARTICIPANTES</b>	<b>PERIODO DE EJECUCIÓN</b>
	<b>PRESUPUESTO</b>
<b>EVALUACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	
<b>Indicadores especificados en el plan</b>	<b>Resultados</b>
<b>Otros aspectos a evaluar</b>	

## ANEXO 2. MODELO DE GUIÓN DE ENTREVISTA

Farapi está desarrollando el III Plan de Igualdad de Oportunidades del Municipio de Mogán.

Para ello, es importante la colaboración de las diferentes Concejalías del Ayuntamiento. Te agradeceríamos que nos contestes a estas preguntas:

1. ¿Se ha desarrollado desde la Concejalía alguna acción incluida dentro del Plan de Igualdad? ¿En caso afirmativo, puedes nombrarlas y explicarlas brevemente? En caso negativo, ¿podrías indicar las dificultades u obstáculos encontrados para llevar a cabo dichas acciones?

2. ¿Se ha desarrollado desde la Concejalía alguna acción que, sin estar incluida en el Plan, consideres que ha contribuido a la igualdad de género en el municipio en estos últimos años? ¿En caso afirmativo, puedes nombrarlas y explicarlas brevemente?

3. ¿El personal técnico de esta área ha recibido formación en género? ¿Conoce la transversalidad de género? ¿Se ha eliminado el lenguaje sexista de los documentos públicos?

4. ¿Qué acciones deberían ser integradas en el siguiente Plan de Igualdad para llevarlas a cabo desde su área de trabajo?

5. De las siguientes acciones ¿podrías indicarnos si su área está desarrollando alguna o si sería viable hacerlo? Se leen acciones asignadas al área en el II Plan de Igualdad de Mogán.

Intentamos construir un municipio mejor para todas las personas.

Tu perspectiva es muy importante. ¡Muchas gracias!

### ANEXO 3. MODELO DE CUESTIONARIO A LA POBLACIÓN.

*Buenos días/tardes, el Ayuntamiento de Mogán está realizando un sondeo a la población para elaborar el III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Por ese motivo, solicitamos su colaboración. Este cuestionario es totalmente anónimo de acuerdo a la Ley de Protección de Datos. Muchas gracias por atendernos.*

#### CUESTIONARIO SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

##### A. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS:

<b>1. Edad:</b>	<b>2. Tiempo de residencia en el municipio:</b>
<b>3. Sexo:</b>	<b>4. Zona de residencia:</b>

##### B. VALORACIÓN SERVICIOS PÚBLICOS:

<b>5. ¿En qué medida considera que la oferta de los siguientes servicios en su zona es adecuada?</b>					
	Nada adecuada	Poco adecuada	Bastante adecuada	Muy adecuada	NS/NC
Guarderías	1	2	3	4	9
Escuelas o Institutos	1	2	3	4	9
Centros para la tercera edad	1	2	3	4	9
Centros de Salud	1	2	3	4	9
Ludotecas	1	2	3	4	9
Bibliotecas	1	2	3	4	9
Centros Culturales	1	2	3	4	9
Locales para jóvenes	1	2	3	4	9
Transportes Públicos	1	2	3	4	9
Instalaciones deportivas	1	2	3	4	9

<b>6. ¿En qué ámbitos considera que hay más desigualdad entre hombres y mujeres en Mogán? Respuesta múltiple</b>	
Acceso empleo y condiciones laborales	1
Responsabilidades familiares y domésticas	2
Acceso a puestos de decisión	3
Ocio y deporte	4
Formación y Educación	5
Cultura	6
Acceso a servicios públicos	7
Otras (especificar)	8
NS/NC	9

7. ¿Conoce usted si el Ayuntamiento de Mogán ha realizado o está realizando actividades en relación a la igualdad entre hombres y mujeres?	
Sí	1
No	2
NS/NC	9

8. ¿Considera usted que el Ayuntamiento de Mogán debe realizar acciones en este sentido?	
Sí	1
No	2
NS/NC	9

9. ¿En qué medida considera que las siguientes acciones son adecuadas para lograr una mayor igualdad entre hombres y mujeres?					
	Nada adecuada	Poco adecuada	Bastante adecuada	Muy adecuada	NS/NC
<b>Acciones para sensibilizar y educar en la igualdad</b>					
Ofertar cursos de tareas domésticas para hombres	1	2	3	4	9
Realizar campañas de sensibilización del reparto de tareas domésticas	1	2	3	4	9
Realizar campañas publicitarias a favor de la igualdad en general	1	2	3	4	9
Promover programas de sensibilización y educativos sobre igualdad en las escuelas	1	2	3	4	9
<b>Acciones para favorecer la presencia de mujeres en el ámbito político</b>					
Promover el asociacionismo entre mujeres	1	2	3	4	9
Fomentar la presencia de las mujeres en los partidos políticos a través de cuotas	1	2	3	4	9
Reconocer públicamente la labor de las mujeres de Mogán	1	2	3	4	9
<b>Acciones para favorecer el acceso al municipio y los servicios</b>					
Medidas para tener un municipio más seguro: iluminación, vigilancia, transporte público...	1	2	3	4	9
Organizar servicios y actos públicos para facilitar accesibilidad de las mujeres: horarios, lugares	1	2	3	4	9
Informar a las mujeres sobre los	1	2	3	4	9



servicios públicos existentes					
<b>Acciones para formar e informar a las mujeres</b>					
Facilitar el acceso a la educación de las mujeres de todas las edades	1	2	3	4	9
Ofertar formación con orientación profesional para las mujeres	1	2	3	4	9
Informar a las mujeres sobre sus derechos	1	2	3	4	9

### C. DATOS LABORALES

<b>10. Lugar de trabajo:</b>	<b>11. Ocupación:</b>
<b>12. Desempleada (anotar tiempo en desempleo):</b>	
<b>13. Tipo de Jornada:</b>	<b>14. Duración contrato:</b>
Completa	Indefinido 1
Parcial	Temporal 2
Otra (especificar)	No tiene contrato 3
	Otro (especificar) 4
<b>15. ¿Dispone de tiempo y recursos suficientes para conciliar la vida familiar con la laboral/estudiantil?</b>	<b>16.1 ¿Por qué?</b>
Sí (pasar a 1	Todas las tareas del hogar recaen sobre mí 1
No 2	Llego cansado/a a casa 2
NS/NC 9	Horario de trabajo irregular 3
	No hay facilidades laborales para la conciliación 4
	Falta de recursos 5
	Falta de redes de apoyo 6
<b>17. Desde su empresa, ¿se favorece la conciliación de su vida familiar, personal y laboral?</b>	
Sí 1 ¿Cómo?	
No 2	
NS/NC 9	
<b>18. ¿Qué dificultades ha encontrado a la hora de buscar empleo?</b>	
Ninguna	1

No tener la formación adecuada	2
Falta de experiencia	3
No haber ofertas adecuadas a mi formación	4
No haber ofertas adecuadas por problemas de accesibilidad/adaptación	5
No haber ofertas adecuadas a mis intereses profesionales	6
Alta competencia por el puesto	7
Otras (especificar)	8

#### D. DATOS FAMILIARES

<b>19. Nº personas dependientes a su cargo: (especificar vínculo)</b>	<b>20. ¿Quién las atiende si usted trabaja?</b>
<b>21. ¿Esos cuidados han limitado sus proyectos personales/profesionales?</b>	<b>22. En casa ¿quién realiza las tareas domésticas?</b>
Sí 1	Yo, vivo solo/a 1
No 2	Mujer y varón por igual 2
NS/NC 9	Sólo la mujer 3
	Sólo el varón 4
	Más el varón 5
	Más la mujer 6
	Todas las personas 7
	Persona ajena 8

#### E. DATOS SOCIOECONÓMICOS

<b>23. Estado civil:</b>	<b>24. Nivel de estudios:</b>
Soltero/a 1	No sabe leer ni escribir 1
Casado/a 2	Estudios obligatorios sin finalizar 2
Divorciado/a 3	Estudios Primarios 3
Soltero/a 4	Estudios Secundarios (ESO) 4
Viudo/a 5	FP grado medio 5
Pareja de hecho 6	FP grado superior 6
Pareja de convivencia 7	Estudios universitarios 7
	Posgrado 8
<b>25. Nivel de ingresos mensuales:</b>	

No tiene ingresos	1
Hasta 500€	2
501€ a 1.000€	3
1.001€ a 1.500€	4
1.501€ a 2.000€	5
2.001€ a 4.000€	6
Más de 4.000€	7
NC	9