

# **II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres Granja de Rocamora 2018-2020**

**Excmo. Ayuntamiento de Granja de  
Rocamora.**



1.- PRESENTACIÓN. ....	4
2.- FUNDAMENTACIÓN.....	5
2.1 - DESIGUALDADES SOCIALES POR RAZÓN DE GÉNERO.....	5
2.2 - MARCO NORMATIVO.....	6
ÁMBITO INTERNACIONAL.....	6
ÁMBITO EUROPEO. ....	7
ÁMBITO NACIONAL.....	10
ÁMBITO AUTONÓMICO. ....	11
ÁMBITO LOCAL.....	13
2.3- MARCO TEÓRICO.....	14
3. DIAGNÓSTICO CAMBIOS LA REALIDAD EXISTENTE EN GRANJA DE ROCAMORA...	15
3.1 TERRITORIO Y DEMOGRAFÍA. ....	16
DATOS DEMOGEOGRÁFICOS .....	18
MOVIMIENTO MIGRATORIO .....	21
CRECIMIENTO VEGETATIVO .....	24
ESTADO CIVIL .....	25
3.2- SITUACIÓN SOCIAL .....	26
ÍNDICE DE DEPENDENCIA TOTAL .....	26
INDICE DE DEPENDENCIA JUVENIL .....	28
INDICE DE LONGEVIDAD .....	29
INDICE DE MATERNIDAD .....	30
INDICE DE RENOVACIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA.....	32
3.3-EDUCACIÓN .....	33
3.4-EMPLEO.....	33
3.5.- CULTURA Y DEPORTE. ....	37
3.6 - VIOLENCIA DE GÉNERO. ....	38
3.7- PARTICIPACIÓN SOCIAL. ....	38

3.8-	MATRIZ	DAFO	IGUALDAD	DE
OPORTUNIDADES.....		39		
3.9	METODOLOGIA	APLICADA		40
4.-	VALORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO.			41
5.-	UBICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD.			42
6.-	EJES ESTRATÉGICOS.			43
7.	DISEÑO DEL I PLAN DE IGUALDAD MUNICIPIO DE GRANJA DE ROCAMORA			44
	EJE 1: TRANSVERSALIDAD.		44	
	EJE 2: EDUCACIÓN PARA LA IGUALDAD, CULTURA, DEPORTE Y OCIO.		47	
	EJE 3: EMPLEO.		51	
	EJE 4: CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.		55	
	EJE 5: SALUD		59	
	EJE 6: VIOLENCIA DE GÉNERO		62	
	ACCIONES POR EJE.....		67	
8.	CRONOGRAMA			68
9.	LA IMPLANTACIÓN			69
10.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			70
11.	COMUNICACIÓN			71
12.	PRESUPUESTO DE IMPLANTACIÓN			72
13.	CONCLUSIONES			77



**D. Jorge Pérez Ferrer**

Psicólogo

Técnico Superior en Promoción de Igualdad de Género

## 2 - FUNDAMENTACIÓN

### 2.1 – DESIGUALDADES SOCIALES POR RAZÓN DE GÉNERO

La sociedad se va conformando en base a unos preceptos que van construyendo la forma en la que se interpreta el mundo. Uno de tantos, es el género, en que tradicionalmente dividía la sociedad en dos: el mundo de lo masculino imbuido en los considerados “hombres” y el mundo de lo femenino en las consideradas “mujeres”. Lo masculino y lo femenino traían una serie de características y atributos diferenciadores que fomentan que los espacios, roles, relaciones sociales y funciones sociales de cada persona se vea influenciado por el género con el que ha sido educado.

Las relaciones sociales: personales, públicas, laborales, políticas etc. acaban repitiendo una serie de comportamientos, en ocasiones de forma evidente y en otras de forma sutil, que generan unas consecuencias de discriminación y limitación. Todo esto va conformando los estereotipos de género, que son creencias sobre la conducta que se espera de cada persona en base a su género establecido.

Todas estas características sociales, son en muchos casos, confundidas con una base biológica que nada tiene que ver. Es indispensable el cambio de conciencia, de concepto y de convivencia, ya que esta desigualdad se inicia, incluso, antes del nacimiento y sus consecuencias más graves son evidenciadas en la violencia o asesinatos machistas.

Las desigualdades sociales por razón de género se suele hacer referencia a las discriminaciones sociales que hay hacia las mujeres, ya que es el conjunto poblacional, dentro del género, que mayores discriminaciones y limitaciones existen. Sin embargo, poco a poco se van incluyendo diferentes mecanismos para suplir esa desigualdad en diferentes países desarrollados concienciados con esta problemática. A nivel jurídico la ciudadanía tiene una mayor protección jurídica y teóricamente eso asienta una igualdad de oportunidades, relacionales y de utilización de espacios que a nivel práctico no se da. En contraposición, en los países con menos desarrollo político-económico en el que jurídicamente no hay una igualdad, esa desigualdad se hace mucho más evidente.

Cabe remarcar que las desigualdades de género se superan mediante decisiones políticas, pero también cambiando la socialización del género tradicional mediante diferentes medidas que se van realizando desde los planes de igualdad. Es por ello, indispensable para una democracia justa e igualitaria la proliferación de estas medidas.

## 2.2 - MARCO NORMATIVO

La igualdad entre mujeres y hombres debe de partir desde la jurisprudencia y la educación como principio básico hacia una trayectoria igualitaria. Esta primera parte legislativa se ha ido plasmando mediante numerosas normativas desde diferentes niveles políticos.

### ÁMBITO INTERNACIONAL

En referencia a la legislación supranacional nos encontramos con tres legislaciones y/o eventos de especial relevancia:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos en el año 1948 en el que proclama la igualdad de todos los seres humanos sin distinción de sexo.
- La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), que fué adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979, considerada una Declaración Internacional de los derechos de las mujeres, en las que los Estados se comprometen a adoptar una serie de medidas tendentes a eliminar toda forma de discriminación contra la mujer.
- La Declaración de Beijing, que es la IV Conferencia Mundial sobre las mujeres realizada en Pekín 1995: Los Estados Miembros acordaron implantar políticas de igualdad. Aunque ha habido varias conferencias (I en México, 1975. II en Copenhague, 1980 y la III en Nairobi, 1985) en la cuarta se incorporó la idea de “género” reconociendo la estructura de la sociedad como un factor predisponente.

- Resolución 1997/44 de la Comisión de Derechos Humanos de Naciones Unidas (1997). Reafirmando que la discriminación sexista es contraria a la Carta de las Naciones Unidas y Declaración de los Derechos Humanos, incorporando las mujeres pertenecientes a las minorías, habiendo una posible doble discriminación y una participación más activa por parte de los estados que conforman en grupo de estados que participantes incluyendo una perspectiva de género y apoyando a las organizaciones femeninas y Organizaciones No Gubernamentales para sensibilizar sobre el problema.
- Conferencias de Nueva York. Revisión de la Plataforma de Acción de Pekín (Asamblea General de Naciones Unidas de 10 de junio de 2000), de evaluación de los logros y obstáculos en el desarrollo de la Plataforma de Acción compartiendo experiencias realizadas y renovar y adquirir nuevas prácticas.

### ÁMBITO EUROPEO

Continuando a nivel supranacional y centrándonos en la Unión Europea, tras el Tratado de Ámsterdam de 1999, cabe destacar que la unión legal de la misma hace que los estados miembros deban cumplir unos derechos, justicia y libertades para su ciudadanía. Se pasa de un conjunto de estados con un acuerdo económico a comenzar a trabajar a nivel legislativo y con unos objetivos de alcance de derechos.

Anterior a este tratado se realizaron diferentes conferencias y declaraciones a tener en cuenta:

- 1957: Tratado de Roma en el que la Comunidad Económica Europea. En el que se destaca dos artículos: El artículo 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo y el artículo 114 en el que se recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
- 1992: Tratado de Maastricht la Unión Europea (TUE), en que contempla el artículo 2 en el que señala la igualdad entre hombres y mujeres, y el artículo 6 en el de los estados miembros puedan adoptar medidas para "para luchar

contra la discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”.

- 1993: III Conferencia Ministerial sobre igualdad entre mujeres y hombres en Roma.
- 1997: IV Conferencia Ministerial sobre Mujeres y Hombres del Consejo de Europa, celebrada en Estambul, en el que pide a los estados miembros a preparar un Plan de Acción para combatir la violencia contra las mujeres.
- 1997: Tratado de Ámsterdam, firmado por los ministros de Asuntos Exteriores de los países miembros de la UE introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre el hombre y la mujer.
- 1997: Declaración Final de la II Cumbre del Consejo de Europa en Estrasburgo. Los gobiernos afirman su intención de combatir la explotación sexual y la violencia que sufren las mujeres.

Tras la firma del tratado de Ámsterdam en el que se ratifica que los Estados miembros de la unión Europa pasan a convertirse a la nueva normativa legal de la unión, se realizaron otras normativas:

- 2002: Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa sobre la protección de las mujeres contra la violencia.
- 2004: Tratado por el que se instituye una Constitución Europea, acordado por el Consejo Europeo de Bruselas. En la parte I, artículo I-2, incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión y el artículo I-3 establece que la Unión fomentará la igualdad entre mujeres y hombres.

Se han realizado numerosas directivas de la Unión Europea, entre ellas y de gran importancia son dos: El primero es el Reglamento 806/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo relativo al fomento de la igualdad entre las mujeres y los hombres en la Cooperación al Desarrollo que tiene por objetivo aplicar el principio de integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas. Y el segundo Directiva 2004/113/CE del Consejo por la que se aplica el Principio de



Igualdad de trato ente mujeres y hombres al acceso de bienes y servicios y su suministro. Ambas en el año 2004.

En el año 2010 se legisló y se creó el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) para hacer realidad la igualdad de género en la UE, mediante investigación, datos y prácticas.

En estos últimos años está en vigor La hoja de ruta para igualdad entre las mujeres y los hombres 2006 a 2010, esta es la continuación de la estrategia marco de los años 2001 a 2005, de la que se hace balance y mejoras necesarias. Se trata de una iniciativa con la que se quieren evitar las desigualdades de género y se centra en seis Áreas prioritarias de acción: independencia económica de las mujeres, conciliación, representación en toma de decisiones y eliminación de estereotipos.

En el año 2011, se regula la Orden Europea de Protección. El Programa prevé, asimismo, la posibilidad de ofrecer a las víctimas del delito medidas especiales de protección que deben ser efectivas en toda la Unión desde la perspectiva de su aplicación a las víctimas de violencia de género. Este texto se revisará años posteriores.

Hasta la entrada en vigor del Tratado de Lisboa, firmado en el año 2012, las acciones de la UE en relación a la violencia de género establecen una regulación para la actuación y cooperación judicial en materia civil y penal en el espacio de libertad, seguridad y justicia de la UE con la Directiva 2012/29/UE que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos con el que se delimita el concepto de "violencia por motivos de género".

En el parlamento europeo se continúan planteando resoluciones sobre igualdad de género en los acuerdos comerciales de la UE. Toda esta normativa internacional se

ha ido integrando en la jurisprudencia española y en sus diferentes niveles administrativos.

### ÁMBITO NACIONAL

En el estado español la recepción del principio de Igualdad entre los géneros se produce basándose en la Constitución de 1978, la cual contiene tres alusiones al respecto:

- ✓ Artículo 1.1: España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.
- ✓ Artículo 9.2: Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo 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.
- ✓ Artículo 14: Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

En cuanto a las leyes que se han promulgado a partir de la constitución, se pueden tener en cuenta varias, centrándose en diferentes ámbitos:

- Ley 11/1990, de reforma del Código Civil en aplicación del principio de no discriminación por razón de sexo. Esta ley pretende eliminar las discriminaciones que aún perduran en la legislación civil y perfeccionar el desarrollo normativo del principio constitucional de igualdad.

- Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, mediante los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente al empleo.
- Ley 27/2003 reguladora de la Orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica para proteger de manera integral a las víctimas de la violencia doméstica frente a agresiones físicas, jurídicas y sociales.
- Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. En el que se centra en la sensibilización, prevención e intervención en al ámbito educativo, imagen, información, asistencia jurídica y apoyo económico.
- Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH) que incorpora al ordenamiento español dos directivas europeas en materia de igualdad de trato. Esta Ley diferencia entre la igualdad real y la formal con el propósito de evitar cualquier discriminación por razón de sexo.
- Y, por último, la Ley 4/2015 del Estatuto de la Víctima del delito, que pretende ser el catálogo de los derechos procesales y extraprocesales, de todas las víctimas de delitos con especiales necesidades o con especial vulnerabilidad.

### ÁMBITO AUTONÓMICO

La legislación de *les Corts Valencianes* van en relación a la legislación a nivel estatal, haciendo que, desde dos pilares, se legisle. Por un lado, fomentando la igualdad, y por otro, en relación al apoyo y la atención a la mujer.

Centrándose en la igualdad:

Ley organiza 1/2006 la Reforma de la Ley Organiza 5/1985 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en el que su artículo 11, especifica que: La Generalitat, [...] velará en todo caso para que las mujeres y hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, familiar y política sin discriminaciones[...] se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral.

Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Centrándonos en el Artículo 4. Que nos dice así, "Los poderes públicos valencianos adoptarán las medidas apropiadas para modificar los patrones socio-culturales de conducta asignados en función del género".

En relación a esa igualdad nos encontramos con el Decreto 133/2007 Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana, y la Orden 18/2010 Orden 18/2010, de 18 de agosto, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regula el uso del sello "*Fent Empresa. Iguals en Oportunitats*" fomentando la implementación de los planes de igualdad a nivel empresarial.

Y con respecto al apoyo y la atención a la mujer:

Ley que regula el sistema de servicios sociales en el ámbito de la Comunitat Valenciana es la Ley 5/1997 Ley 5/1997, de 25 de junio.

Decreto 91/2002 Decreto 91/2002, de 30 de mayo, sobre Registro de los Titulares de Actividades de Acción Social, y de Registro y Autorización de Modificado por Decreto 99/2010, de 11 de junio, del Consell. Y en el que posteriormente se desarrolla con la Orden de 17 de febrero de 2003 Orden de 17 de febrero de 2003, de la Conselleria de Bienestar Social, sobre condiciones y requisitos para la autorización de los Centros Especializados para mujeres en situación de riesgo social.

Ley 12/2017, de 2 de noviembre, de la Generalitat, de modificación de las leyes reguladoras de las instituciones de la Generalitat para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en sus órganos. Las instituciones estatutarias deben velar por la representatividad de las mujeres. Por tanto, una modificación de las leyes reguladoras de las instituciones recogidas en el Estatuto de autonomía para garantizar de manera efectiva la composición representativa entre mujeres y hombres de sus órganos y garantizar la igualdad de oportunidades. Modificando las siguientes leyes que se exponen a continuación:

- Ley 11/1988, del Síndic de Greuges.
- Ley 6/1985, de la Sindicatura de Comptes.
- Ley 12/1985, del Consell Valencià de Cultura.
- Ley 7/1998, de creación de la Acadèmia Valenciana de la Llengua.
- Ley 1/2014, del Comitè Econòmic i Social de la Comunitat Valenciana.
- Ley 10/1994, de creación del Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana.

Haciendo que las administraciones públicas autonómicas sean un referente en esa búsqueda de igualdad de oportunidades.

### ÁMBITO LOCAL

A nivel local no se ha producido normativa en ese aspecto pero si cabe mencionar que los gobiernos locales actúen en pos de la igualdad basándose en el art. 28 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local que concreta que: “Los municipios pueden realizar actividades complementarias de las propias de otras Administraciones Públicas y, en particular, las relativas a la educación, la cultura, la promoción de la mujer, la vivienda, la sanidad y la protección del medio ambiente”. Por otro lado, destacar la LOIEMH, comentada anteriormente, en el Capítulo I del Título II y destacando el artículo 21.2: “Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán a tal efecto, con el resto de

las Administraciones Públicas”. Convirtiéndose, la administración local, en garante de cumplir la ley y apoyo para su cumplimiento.

### 2.3- MARCO TEÓRICO

Un plan de igualdad de género es una apuesta por la igualdad de género y la continuación de un segundo plan es la continuación por esa misma apuesta para poner en marcha ese cambio. Tras el trabajo en estos últimos años, la democratización de la sociedad española y una legislación garante de la igualdad entre las personas ha reducido la desigualdad entre hombres y mujeres. Sin embargo, aunque legislativamente esto es así, no hay una igualdad de oportunidades real, ya que un elemento son las leyes, (la parte formal) y otra las relaciones sociales (la parte informal).

Para cambiar esa situación real de desigualdad, se implantan a nivel municipal los planes de igualdad. Con el plan se valora los elementos específicamente locales que están influenciando, posteriormente se realiza la evaluación del mismo, y se aplica otro plan para continuar con la eliminación de la desigualdad.

A la hora de modificar y transformar las desigualdades sociales entre hombres y mujeres, se tienen en cuenta tres estrategias: La transversalidad, las acciones positivas y la estrategia dual:

- La transversalidad: Incorporar la perspectiva de género en todas las políticas para conseguir cambios estructurales a nivel social, económico y político en el que produzca un cambio real y no se quede solo en la intencionalidad. Este concepto aparece en la IV Conferencia sobre la Mujer de Pekín en 1995 en el que la igualdad se alcanza más allá de los planteamientos partidistas o competencias y se produce un enfoque integrado de género.

- Las acciones positivas: Reforzar, mediante medidas positivas a favor de las mujeres, acciones en beneficio de ellas para corregir la desigualdad con respecto a los hombres mediante acciones que genere y favorezca el espacio para las mujeres que tradicionalmente y de forma informal no se ha producido y para fomentar el cambio de los estereotipos de género. De esta forma, fomentar las mismas oportunidades en todas las esferas y ámbitos sin barreras de roles y/o estereotipos de género creando referentes sociales.
- La estrategia dual: Es la combinación de ambas estrategias anteriores para el alcance de los objetivos y evitar el redundar en los mecanismos y las políticas en materia de igualdad.

El II Plan de igualdad Municipal de Hombres y Mujeres de Granja de Rocamora es la continuación del anterior plan de igualdad realizado años anteriores en el que recoge diferentes actuaciones y diferentes metodologías para transformar en todos los ámbitos de la actuación local.

### 3 - DIAGNÓSTICO DE CAMBIOS LA REALIDAD EXISTENTE EN GRANJA DE ROCAMORA

Desde la Concejalía de Educación, Bienestar Social y Sanidad se ha contratado un servicio externo para continuar analizando la situación del municipio de Granja de Rocamora con el objetivo de continuar con el trabajo de fomentar la igualdad de género. En el I Plan de Igualdad de Granja de Rocamora se tuvieron en cuenta unos datos cuantificables de las siguientes dimensiones:

3.1 Territorio Y Demografía

3.2 Situación Social

3.3 Educación

3.4 Empleo

3.5 Cultura Y Deporte

3.6 - Violencia De Género

3.7- Participación Social

A partir de estos ámbitos de análisis se obtendrá información sobre la evaluación de la información obtenida en el I Plan de Igualdad.

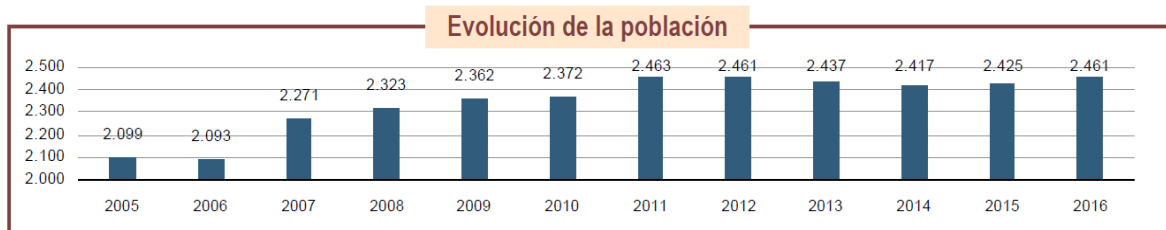
### 3.1 TERRITORIO Y DEMOGRAFÍA

La localidad es un municipio español perteneciente a la comarca de la Vega Baja del Segura, localizada al sur de la provincia de Alicante en la Comunidad Valenciana y a 48 kilómetros de la capital. Granja de Rocamora cuenta con 2.461 habitantes, de los cuales en el núcleo urbano son 2.417 (IVE 2017).

El término municipal tiene una superficie de 7,2 km<sup>2</sup> y tiene una altitud de 17 m está cubierto de huerta y flora mediterránea y de palmeras. Está rodeado de las siguientes localidades: Albatera, Cox, Orihuela, Callosa de Segura y Redován.

El municipio tiene tradicionalmente un foco económico en el cultivo y comercialización de productos hortofrutícolas.

El dato de la evolución poblacional informa que a día 1 de enero de 2016, en base a la ficha municipal del Instituto Valenciano de Estadística en número de habitantes con respecto al anterior plan de igualdad no ha variado.

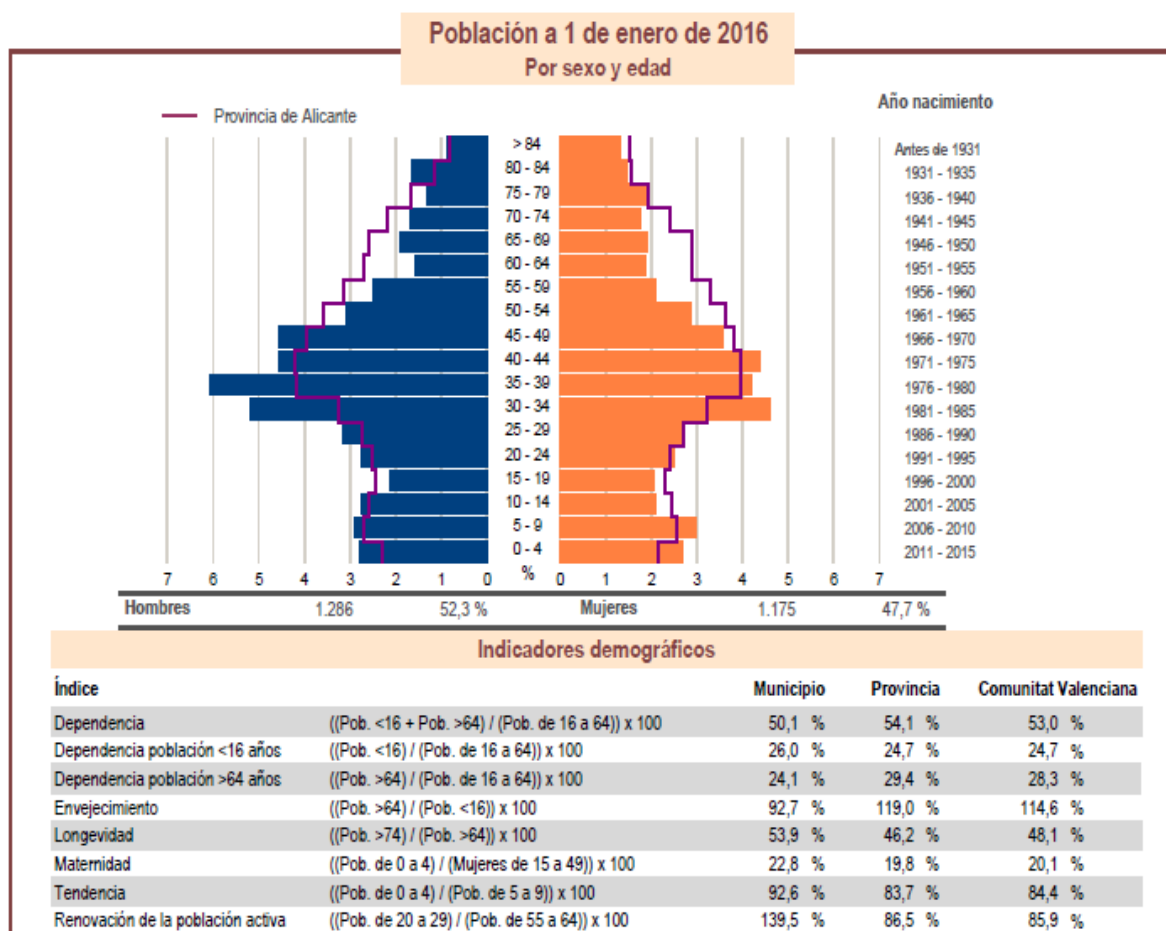


Fuente: IVE 2017

Con respecto a la pirámide poblacional no hay cambios reseñables con respecto al anterior plan, con un predominio de la población adulta con edad comprendida entre



los 38 y los 53 años superando la media de las cifras que presenta la provincia de Alicante, igualándose con los datos de personas más jóvenes, infancia y tercera edad.



Fuente: IVE 2017

**Indicadores demográficos**

Índice	Municipio	Provincia	Comunitat Valenciana
Dependencia	46,2 %	49,3 %	47,2 %
Dependencia juvenil	22,4 %	22,0 %	22,0 %
Dependencia anciana	23,8 %	27,3 %	25,2 %
Envejecimiento	106,4 %	124,3 %	114,7 %
Longevidad	50,9 %	45,1 %	48,0 %
Maternidad	23,3 %	21,0 %	21,5 %
Tendencia	112,7 %	102,1 %	105,9 %
Renovación de la población activa	188,0 %	102,7 %	110,2 %

Fuente: IVE 2012

Relacionando y continuando la comparación de los datos con el anterior plan se observa que hay una disminución de la renovación población activa, de la maternidad, de envejecimiento y un aumento de la dependencia. La población activa en 2012 pasa del 188 % a un 139,5 % en 2017. Los indicadores que se reflejan sobre la dependencia del municipio, tanto tercera edad como jóvenes, es la mitad de la población activa, pasando del 46,2 % al 50,1 % en la actualidad, y todo ello, implica que hay un alto

grado de dependencia. Basándose en los roles estereotipados de género tradicional, las mujeres son las que se convierten en cuidadoras principales, esto puede provocar que renuncien su autonomía laboral y económica. Todo esto se concluirá con datos más adelante expuestos.

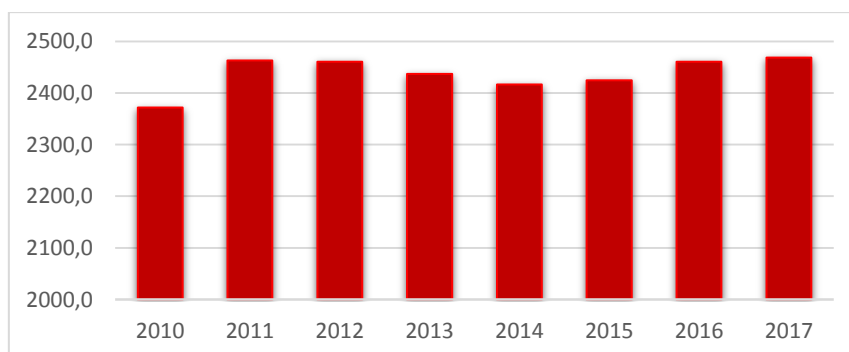
### DATOS DEMOGEOGRÁFICOS

Los datos demográficos muestran un crecimiento de la población, sin embargo, este último año ha sido un crecimiento de ocho personas, con respecto al año anterior. Se ha destacado los años que en el plan anterior no estaban representados.

Año	Hombres	Mujeres	Total
<b>2017</b>	1.287	1.182	2.469
<b>2016</b>	1.286	1.175	2.461
<b>2015</b>	1.257	1.168	2.425
<b>2014</b>	1.253	1.164	2.417
<b>2013</b>	1.278	1.159	2.437
2012	1.300	1.161	2.461
2011	1.297	1.166	2.463
2010	1.241	1.131	2.372
2009	1.235	1.127	2.362
2008	1.220	1.103	2.323
2007	1.182	1.089	2.271

Fuente: INE. Padrón municipal y Foro Ciudad

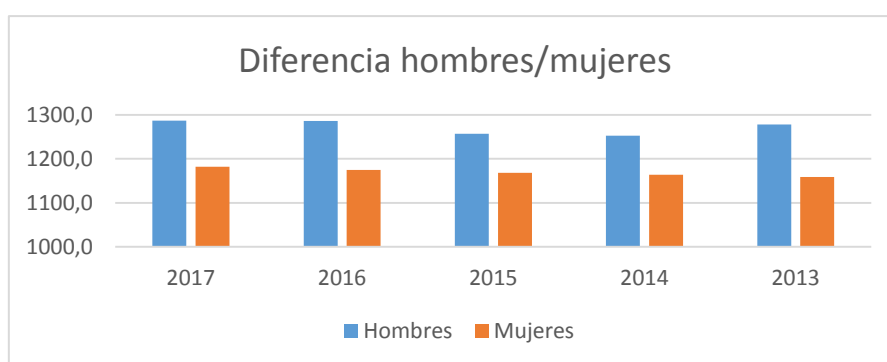
La evolución del número de habitantes de la localidad ha ido creciendo moderadamente en estos últimos años, pasando del año 2007 de 2.271 habitantes al 2017 con 2469 habitantes, viéndose incrementada en 198 personas en el municipio.



Fuente: Elaboración ad hoc a partir de datos de INE. Padrón municipal y Foro Ciudad

Sin embargo, se produjo una disminución de la población registrada entre los años 2013 a 2015, que podría estar explicada por el inicio de la crisis económica que estaba en España.

La diferencia poblacional entre hombres y mujeres es estadísticamente poco significativa, con una diferencia de 99 personas más del sexo asignado hombre. Del total de la población en el año 2017 de 2469 un 52,12% es hombre y un 47,87% habiendo poca diferencia porcentual con los datos del anterior plan.

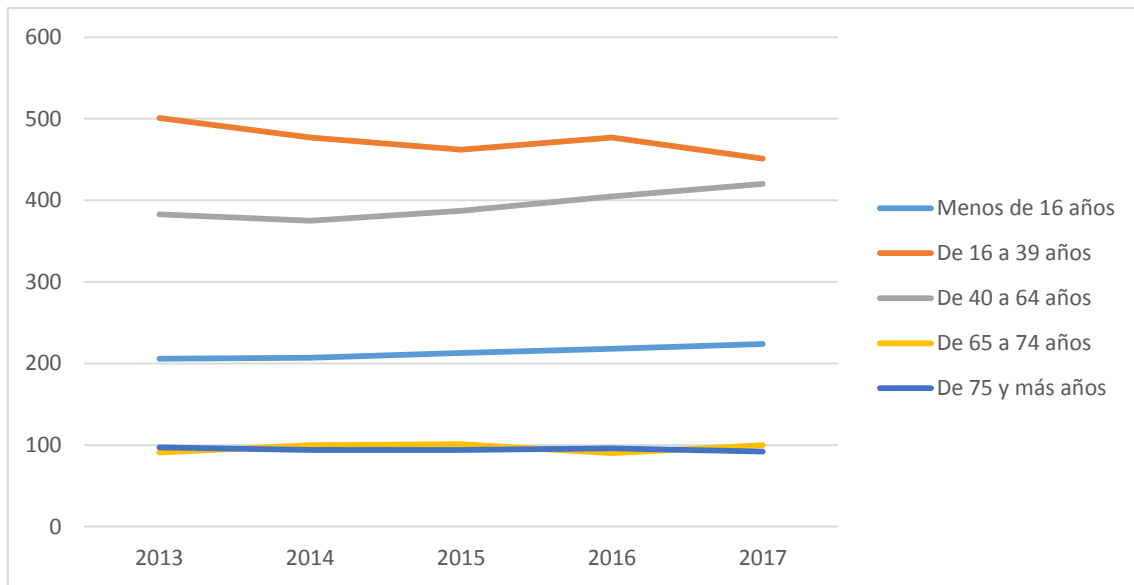


Fuente: INE. Elaboración ad hoc a partir de datos IVE

En estos últimos años se ha producido un crecimiento similar entre hombres y mujeres, manteniendo una sutil diferencia numérica entre el número de habitantes “hombres” con respecto al número de habitantes “mujer”. En los años 2014 y 2015 se han obtenido unos datos a tener en cuenta, el leve incremento de porcentaje de mujeres junto con los datos de la evolución poblacional representada anteriormente, en el que el número de habitantes disminuía, es información a tener en cuenta.

Año	Hombres	Mujeres
<b>2017</b>	52,12 %	47,87 %
<b>2016</b>	52,25 %	47,74 %
<b>2015</b>	51,83 %	48,16 %
<b>2014</b>	51,84 %	48,15 %
<b>2013</b>	52,44 %	47,55 %

En cuanto a la evolución de habitantes de la localidad por segmentos de edad, se puede observar en la gráfica su comparación entre ambos sexos:

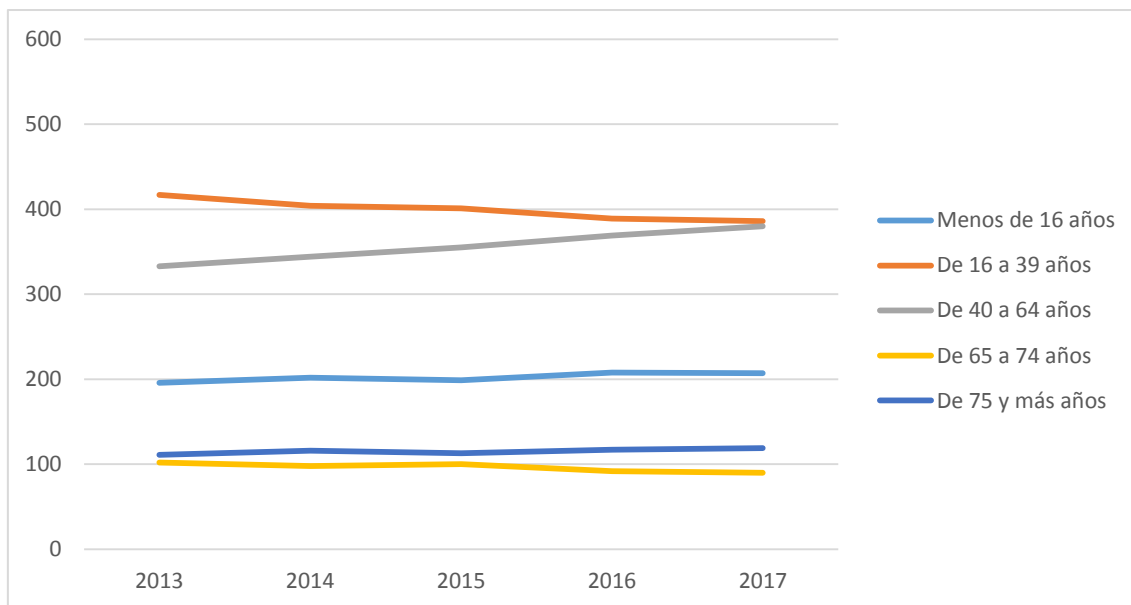


*Evolución de la edad por sexo considerado masculino*

Fuente: Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

En esta primera gráfica se observa que hay una presencia mayoritaria de edades comprendida entre los 16 y los 64, que son las edades de la población activa. Además, se observa una disminución cada vez mayor de edades entre 16 y 39 años, mientras se mantiene e incluso aumenta levemente la población a partir de los 65 años, que nos indica que hay un cambio de tendencia hacia un envejecimiento de la población masculina.

Con respecto a los datos extraídos en cuanto a la población femenina y por segmentos de edad.



*Evolución de la edad por sexo considerado femenino*

Fuente: Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

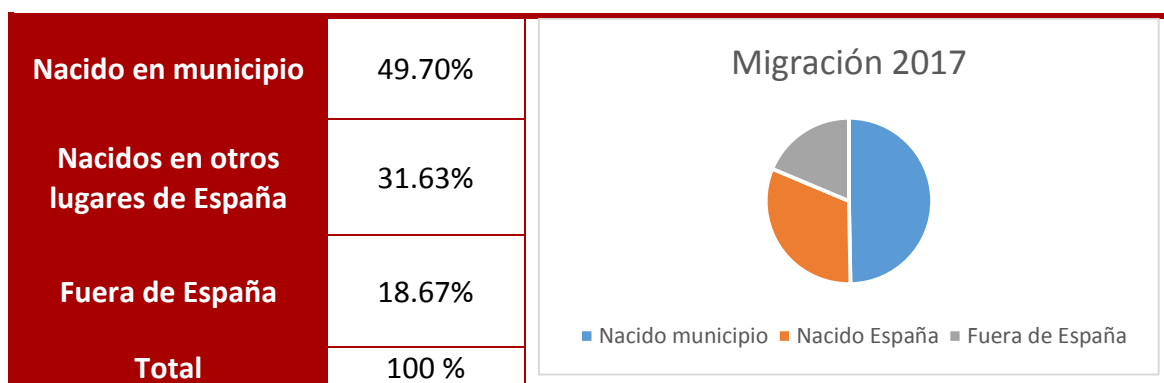
En esta segunda gráfica se observa que hay una presencia mayoritaria de edades comprendida entre los 16 y los 64, al igual que en comparación a la masculina. Hay una disminución considerable de años atrás hasta la actualidad de personas con el rango de edad entre los 16 y los 39 años, mientras hay un mantenimiento con respecto a las edades de menos de 16 años. Por tanto, las cifras de crecimiento poblacional de los últimos años indica que hay un mantenimiento de las cifras por rango de edad, salvo una leve disminución de rango entre edades comprendidas entre los 16 y los 39 años y los 65 y 72 años.

## **MOVIMIENTO MIGRATORIO**

En este apartado se analiza el movimiento migratorio de la población, su procedencia y el análisis y justificación de la evolución poblacional en ese aspecto en los últimos años. Un elemento a destacar, y en el que en el anterior plan se valoró, es la mayor presencia de varones en el municipio.

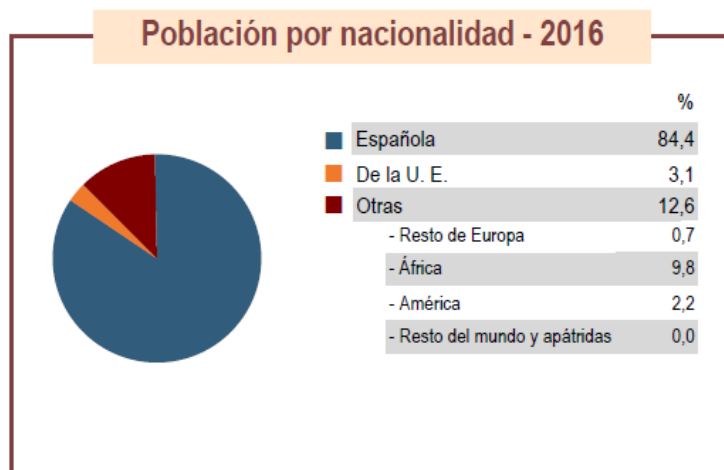
Según los últimos datos publicados por el INE procedentes del padrón municipal de 2017 el 49.70% (1.227) de los habitantes empadronados en el Municipio de Granja de

Rocamora han nacido en dicho municipio. Nacidos de fuera del municipio se observa que el 31.63% han migrado a Granja de Rocamora desde diferentes lugares de España, el 26.65% (658) desde otros municipios de la provincia de Alicante, el 0.32% (8) desde otras provincias de la Comunidad Valenciana y el 4.66% (115) desde otras comunidades autónomas. De la inmigración de fuera de España es 18.67% (461) han migrado a Granja de Rocamora.



Fuente: Elaboración ad hoc a partir de datos de INE

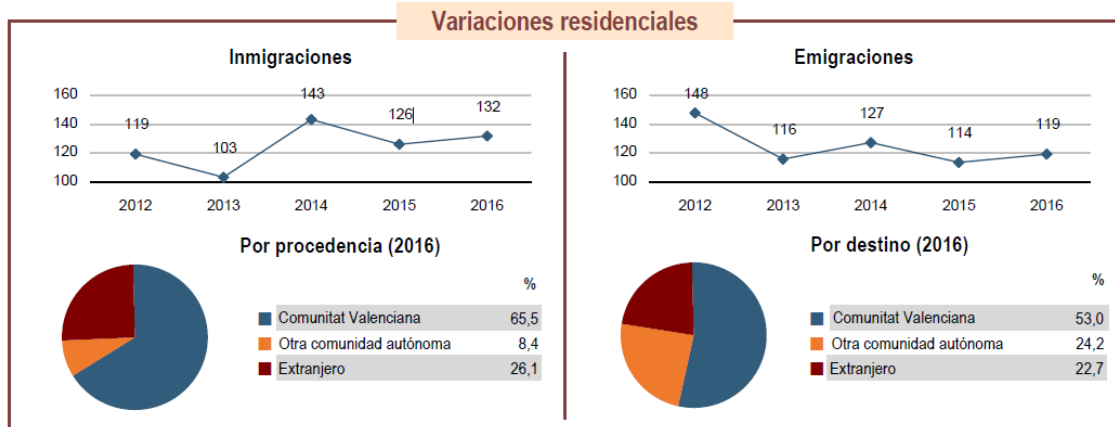
En base a la información recogida en el año 2016, el 84,4 % de los habitantes empadronados en el Municipio de Granja de Rocamora han nacido en España, el 3,1 % dentro de la Unión Europea y en otros lugares son un 12,6 %, de los cuales, son en su mayoría personas de origen africano.



Fuente: IVE 2017

En base a la información recogida en el año 2016 y 2017, las personas inmigrantes de fuera del estado español han pasado de ser del 15,7% en 2016, al 18.67% en 2017, produciéndose un incremento en este último año. En estos últimos años se han ido produciendo movimientos migratorios en los que en los años 2012 y 2013 había un

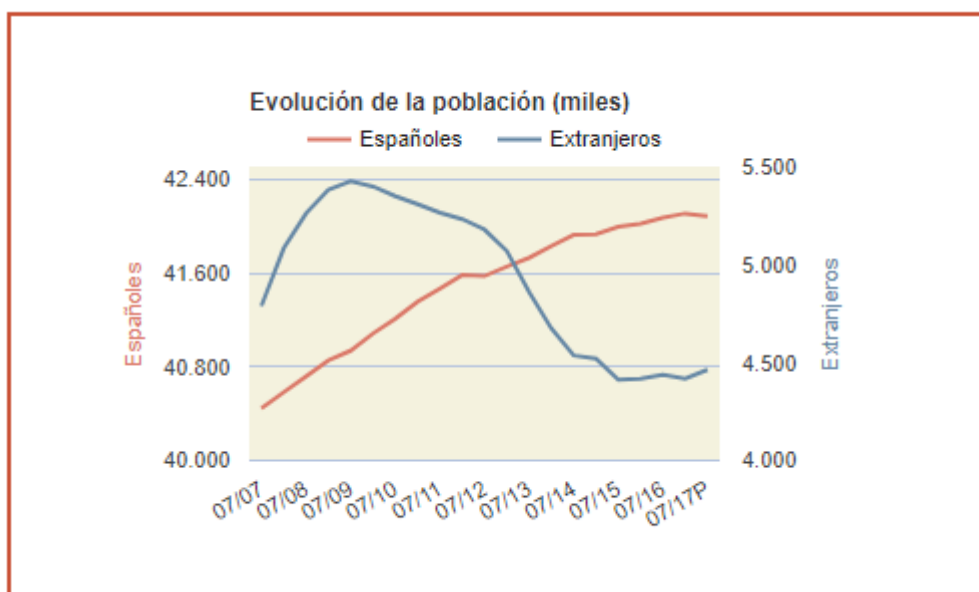
resultante de una mayor emigración de Granja de Rocamora, a partir del año 2014 hasta el 2017 eso se ha invertido levemente, produciéndose más llegadas de personas a vivir en el municipio.



Fuente: IVE 2017

De hecho, según los datos publicados por el INE del Censo Electoral las personas nacidas en el municipio y que son residentes en el extranjero a principios del año 2018 siendo mayores de 18 años eran un total de 78, produciéndose una disminución de personas que emigran de la localidad.

Para este apartado se terminará con una comparación mediante una gráfica de las inmigración-emigración a nivel estatal. Se destaca que su punto máximo de inmigración fue alcanzado en el año 2008, inicio de la crisis económica y que ha ido disminuyendo paulatinamente, hasta llegar a los años 2013 a 2015, en el que la disminución fue más brusca.



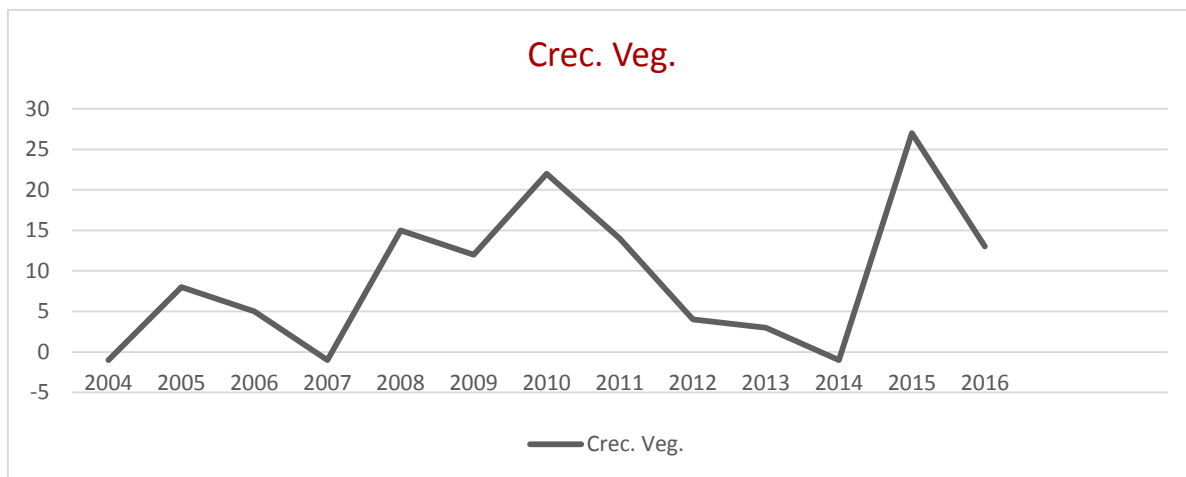
Fuente: INE

### CRECIMIENTO VEGETATIVO

El crecimiento natural o vegetativo de una población es el resultante de la diferencia entre los nacimientos producidos en la localidad y sus defunciones. Si el número de nacimientos es mayor al número de muertes de un año se habla de que hay una tasa de natalidad mayor a la de mortalidad, y por tanto aumenta la población. En cuanto a la localidad de Granja de Rocamora se muestra las cifras de crecimiento vegetativo en la siguiente gráfica, desde el año 2004 hasta el 2016.

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Nacidos</b>	19	28	21	21	34	21	39	27	26	21	18	48	30
<b>Muertes</b>	20	20	16	22	19	9	17	13	22	19	19	21	17
<b>Total</b>	-1	8	5	-1	15	12	22	14	4	3	-1	27	13





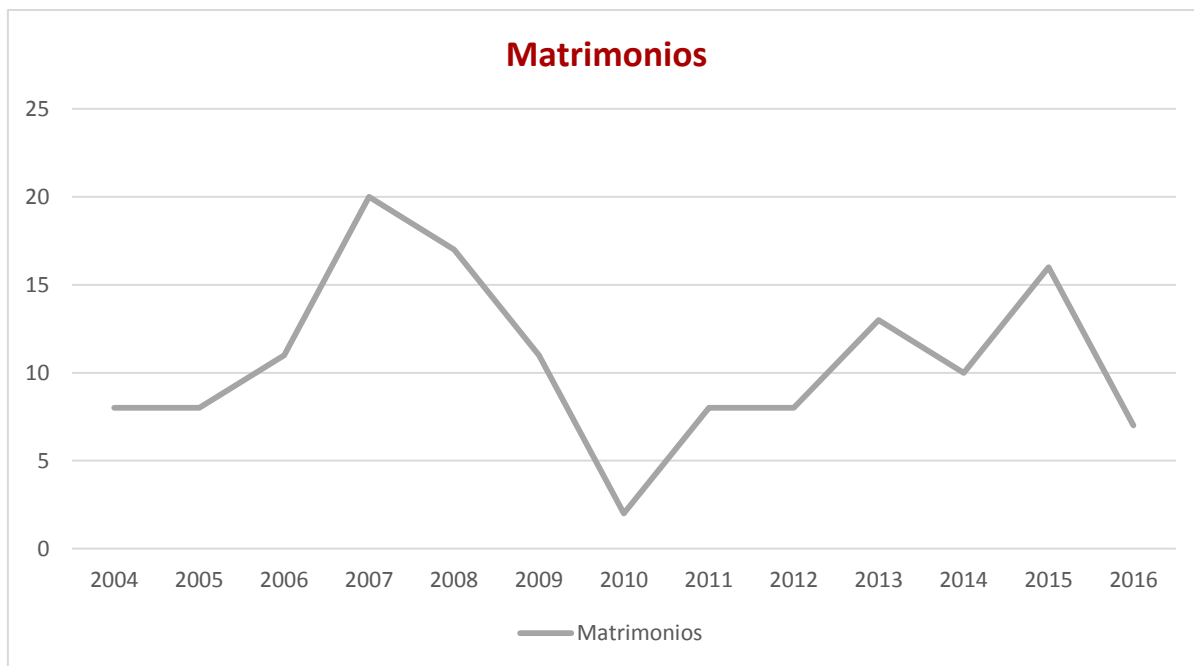
Fuente: Diputación de Alicante

El crecimiento vegetativo se considera bajo durante la mayoría de los años y poco moderado en los años 2008 al 2011 y del 2015 y 2016. Presenta una tasa vegetativa con grandes contrastes Con picos negativos en los años 2004, 2007 y 2014. El crecimiento moderado la localidad se ve apoyado gracias a la inmigración que es una influencia importante en el crecimiento de la población.

### ESTADO CIVIL

Continuando con la evolución de la población, un elemento que es influyente es el número de matrimonios que hay en el municipio.

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Matrimonios	8	8	11	20	17	11	2	8	8	13	10	16	7



Fuente: Diputación de Alicante

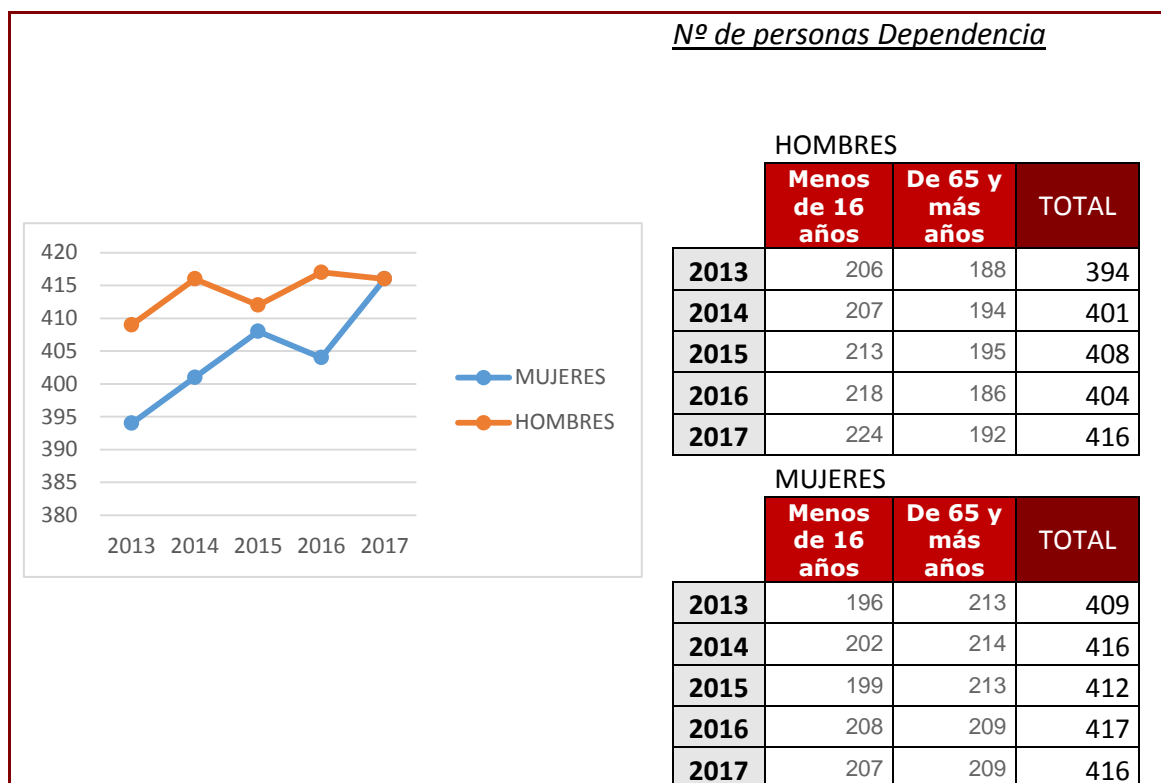
Del análisis de las cifras de la gráfica y la tabla nos indica que hay una estructura poblacional joven que puede ayudar a rejuvenecer el municipio. A pesar del pico negativo en el año 2010, se ha recuperado en los años posteriores con una cantidad de uniones similares a años atrás. Además, es indispensable conocer estos datos, ya que, en las familias, y en concreto los matrimonios, es donde se forjan las relaciones y roles de género que desembocan en un tipo de pareja o en un tipo de educación hacia los hijos e hijas.

### 3.2 SITUACIÓN SOCIAL

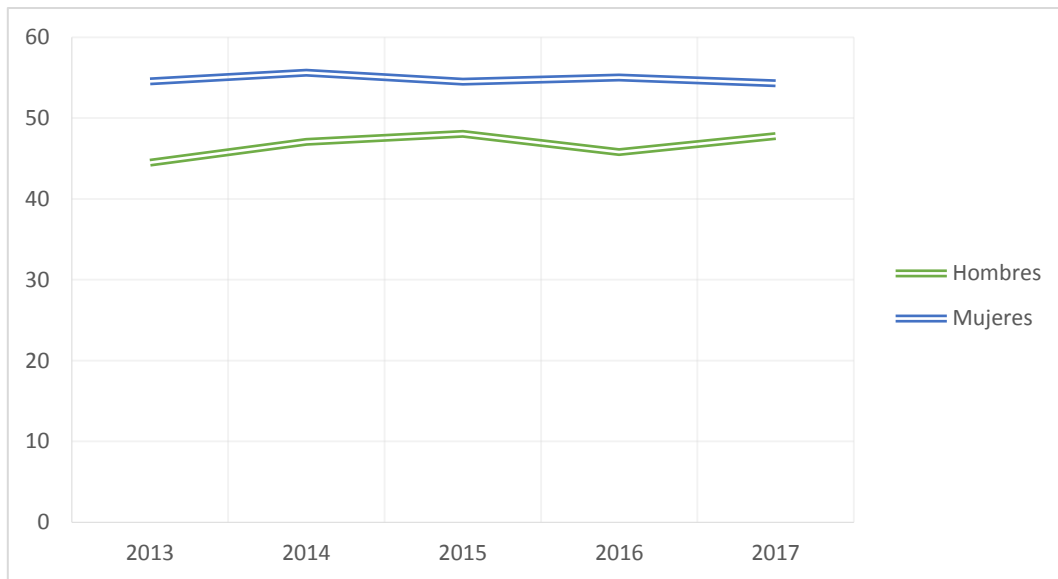
#### ÍNDICE DE DEPENDENCIA TOTAL

El índice de Dependencia informa de población inactiva que hay en la localidad. De esta manera se puede analizar la carga existente sobre la población activa y además la relación existente entre el cuidado y la desigualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres por cuestiones de roles y espacios de género tradicional. En las localidades de pequeño tamaño y rurales suele haber una población inactiva elevada, a causa del envejecimiento de la misma.

En la gráfica se muestra la evolución de los índices de dependencia de la localidad de Granja de Rocamora, como un dato importante a tener en cuenta para enfocar las acciones del plan y si se han producido cambios destacables para realizar los cambios pertinentes en cuanto al plan actual con respecto al anterior. La dependencia habla de personas con alguna dependencia de cuidado sea menores de 15 años o mayores de 64 años.



Con estos datos, obtendríamos los resultados en bruto del número de personas considerados como personas dependientes, pero para obtener el resultado del índice de dependencia total habría que dividir los datos anteriores por la población activa y multiplicarlo por 100. La gráfica obtenida de este cálculo es la que a continuación se expone:

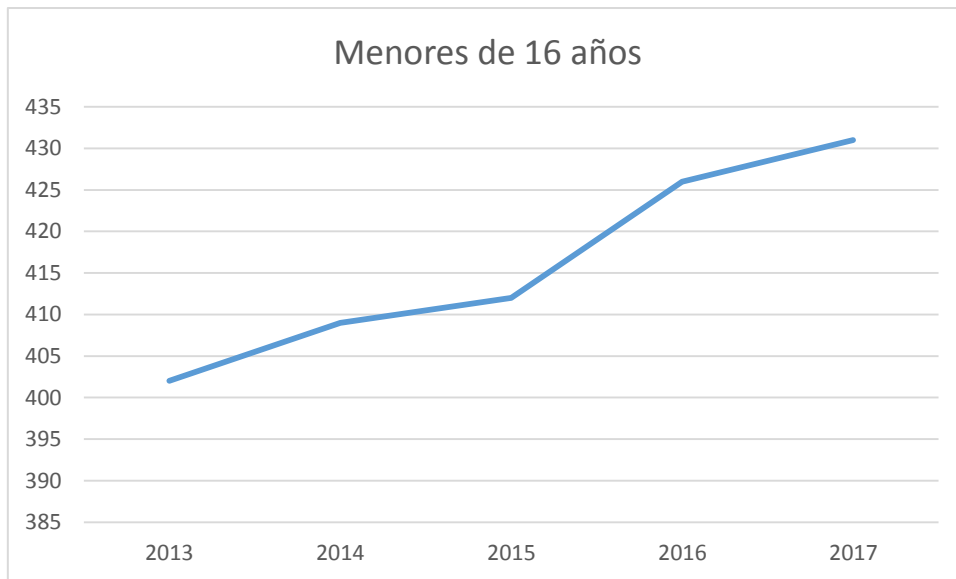


Fuente: Elaboración propia a partir del IVE

Con estos datos, se analiza el porcentaje de personas que no son activas en relación a las que sí lo son. En la gráfica los datos nos dicen que en estos últimos años el porcentaje ha rondado desde el 44 % y 56 %, por tanto, alrededor de la mitad de la población es dependiente de la otra mitad. Esta es una cifra moderadamente alta, ya que son las personas dependientes o que están en edad inactiva. En comparación entre hombres y mujeres observamos que hay más hombres en edad activa que las mujeres. Esto podría explicarse o por que las mujeres tienen una mayor longevidad de vida o por la inmigración de la localidad que puede ser de mayor presencia masculina. Sea cual sea el motivo, hay una mayor presencia de edad activo en hombres que en mujeres.

### ÍNDICE DE DEPENDENCIA TOTAL JUVENIL

Otro elemento importante para tener en cuenta en la valoración del municipio es la dependencia juvenil, es decir, el rejuvenecimiento de la población. El número de personas que nacen, se son niños y niñas, que son jóvenes y que conforman familias y núcleos familiares jóvenes.



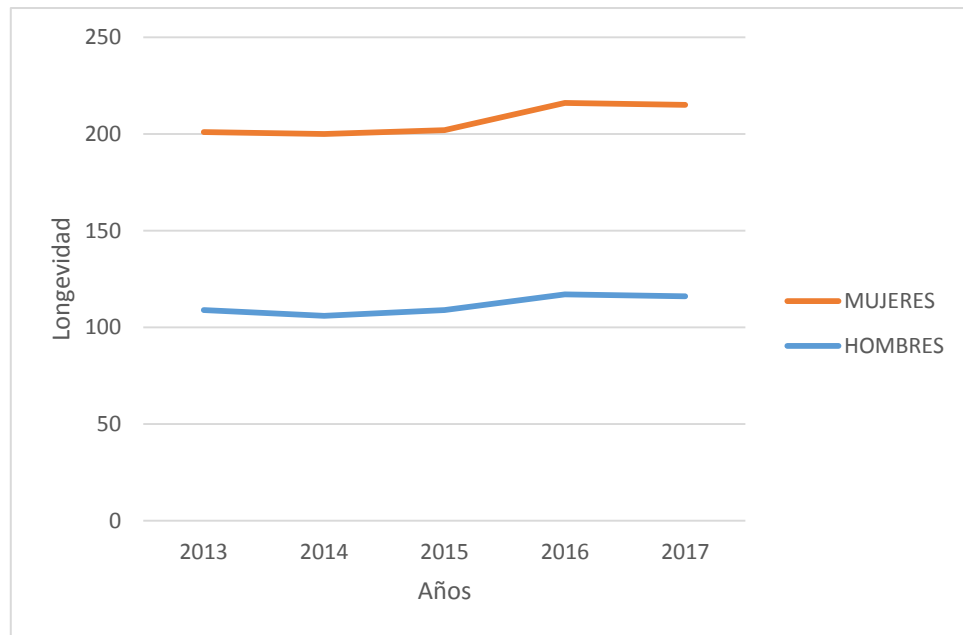
Fuente: Elaboración propia a partir del IVE

En esta gráfica se muestran los datos en bruto, en base a los números de personas con ese rango de edad. Se ha ido produciendo un incremento de las personas con edades menores, por tanto, cabe decir que hay un rejuvenecimiento de la población. Puede ser debido al aumento de nacimientos de población española o por el aumento de la inmigración a la localidad. Estos datos son importantes ya que acrecienta la carga de dependencia que la población soporta.

El envejecimiento de una población determina la posibilidad de los nacimientos en una localidad. Todas las características sobre la dependencia influirán en la posibilidad de tener una igualdad de oportunidades del hombre y la mujer, además de tener en cuenta la importancia de romper los espacios exclusivos de hombres o mujeres y fomentar unos roles de género igualitarios y una conciliación laboral y familiar adecuada.

### **ÍNDICE DE LONGEVIDAD**

En cuanto al envejecimiento de la población es importante obtener la información de la longevidad de la población como indicador específico. A continuación, en el siguiente gráfico se representa:



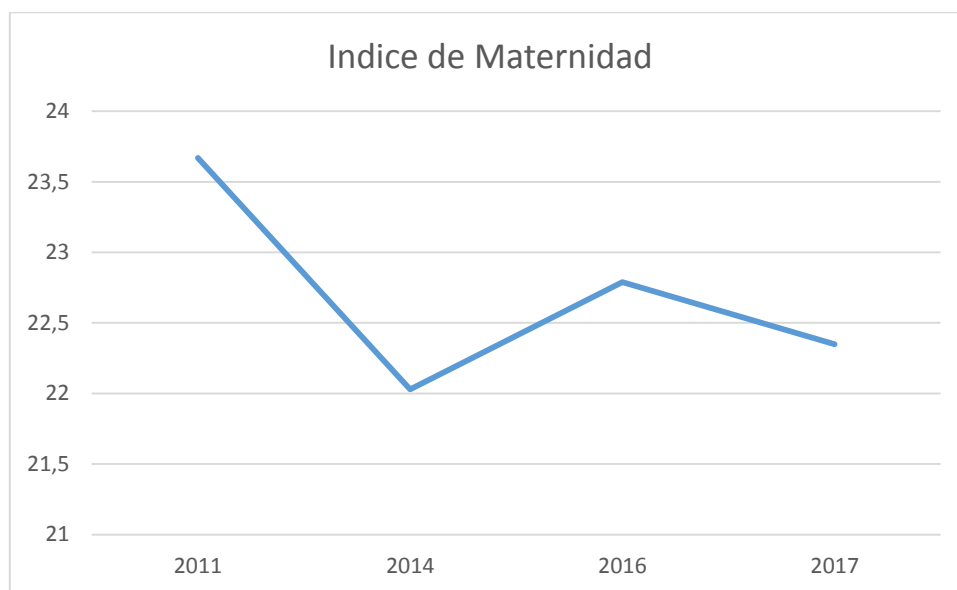
Fuente: Elaboración propia a partir del IVE

Mediante la división de la población mayor de 65 años con la de menor de 16 y multiplicado por cien se obtiene el índice. Los resultados han mostrado que las mujeres tienen mayor tendencia a tener una mayor longevidad que los hombres y durante estos últimos años se ha visto un incremento del envejecimiento de la población confirmando los aspectos anteriormente en este documento y en el I Plan de Igualdad de la localidad. El índice de Dependencia suele ir ligado estrechamente con la dependencia anciana, por tanto, el incremento de este índice va a continuar en crecimiento.

### ÍNDICE DE MATERNIDAD

Con respecto al indicador demográfico de la maternidad que se calcula mediante el resultado de la fórmula de la población entre un rango de edad de 0 a 4 años entre las mujeres con edad potencialmente fértil y multiplicándolo por cien. A continuación, se muestra la tabla con el número de personas en esos rangos y con la gráfica:

	Población rango edad de 0 a 4	15 a 49 años Mujer edad fértil
2011	143	604
2014	134	608
2016	137	601
2017	133	595



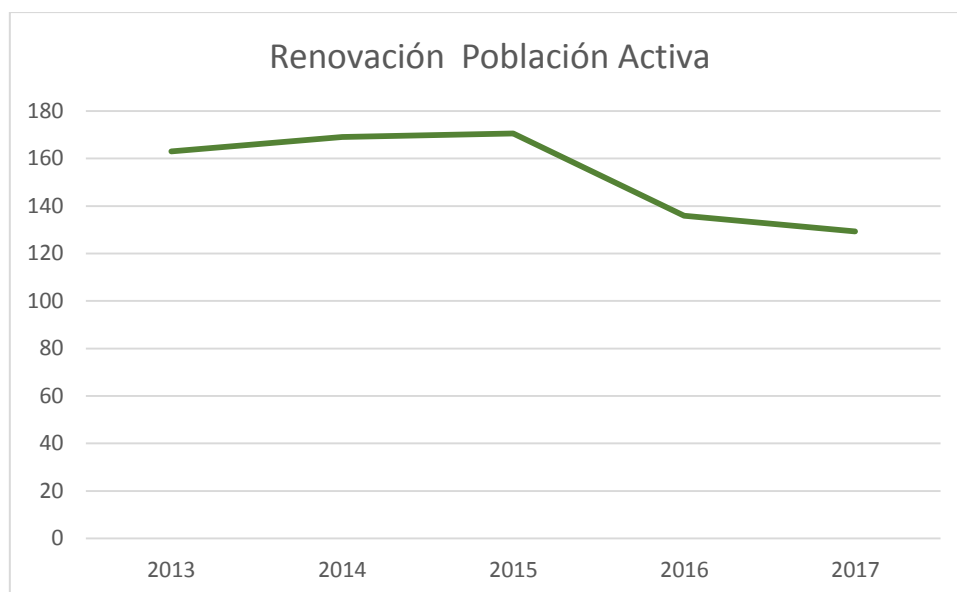
Fuente: Elaboración propia a partir del IVE

Este indicador muestra una tendencia decreciente en el que su punto más bajo es en el 2014, se observa una gran diferencia en comparación con años atrás, como se puede observar en el I Plan de Igualdad de la localidad en el que había un creciente índice de maternidad. Esto ha podido estar producido por una disminución de la población más joven, ya que en el año 2013 y 2014 son los años en los que se produce un decrecimiento. En los dos últimos años existe un crecimiento de la población en cifras positivas, sin embargo, continúa siendo moderado. Estos datos se relacionan directamente con los datos sobre la natalidad en los que se ha producido un decrecimiento en los mismos años.

## ÍNDICE DE RENOVACIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA

Finalizando con el último indicador es la renovación de la población activa, que se obtiene con los datos de las personas en un rango de edad que comienza su vida laboral entre los que van finalizando la misma multiplicado por cien. Este indicador mide la capacidad que tiene la localidad para sustituir a las personas trabajadoras en el momento en el que se jubilan.

Un dato importante para conocer de qué forma la población tiene esa capacidad de renovación o si obtiene consecuencias por la incapacidad de la misma. Además de la relación directa de las personas que se jubilan y las personas que se dedican a las labores domésticas familiares que no tienen esa posibilidad.



Fuente: Elaboración propia a partir del IVE

El índice de renovación de la población presenta una evolución levemente negativa en el municipio en los últimos años, esto puede indicar que se está produciendo un envejecimiento de la población. Esto podría ser debido a una posible emigración de la ciudadanía de la localidad, tanto nativa como no nativa y/o de un retorno de personas nativas de la localidad o de inmigrantes en edad de jubilación. Sin embargo, los cambios son moderados y difícilmente concluyentes.



### 3.3 EDUCACIÓN

En la localidad hay diversos centros educativos pertenecientes a ciclos de edad diferentes. Sin embargo, hay falta de un centro de secundaria. La población de Granja de Rocamora tiene que acudir al centro de secundaria más cercano situado en la localidad de COX. En base a la fuente de información de la Conselleria de Educación, Cultura y Deportes, hay tres centros educativos en la localidad:

- CEIP San Pedro Apóstol. Centro público educativo del ciclo de infantil y de primaria.
- Escuela Privada de Música de la “*Societat Nueva Unió Musical*”.
- El albergue y granja escuela “La Viña” en la que se realizan diferentes actividades fuera del horario escolares para edades de infantil y primaria.

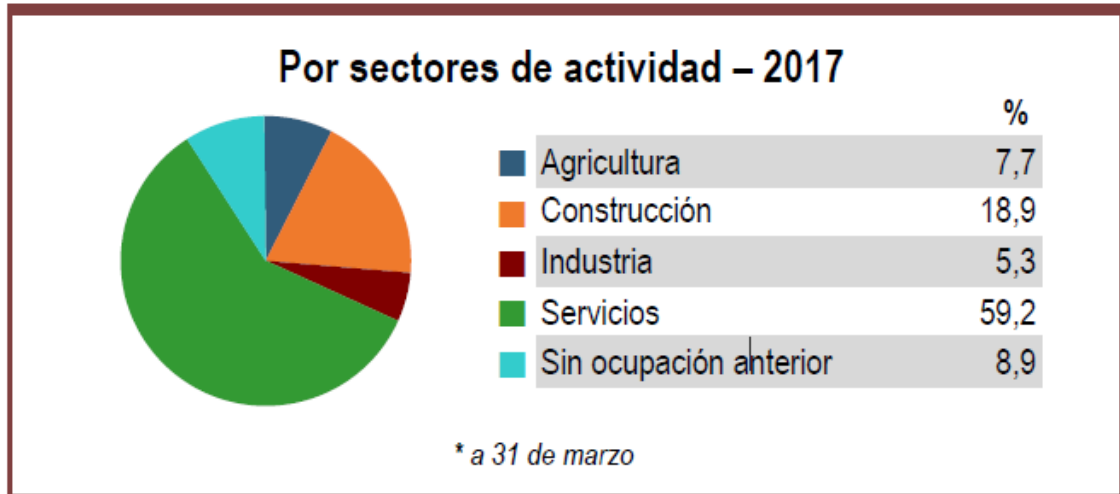
En el centro educativo CEIP San Pedro Apóstol, se están realizando actividades de Coeducación con un programa para alumnado de primaria. Desde hace dos años se está realizando el Programa de Convivencia Escolar "Proyecto CEAS" (convivencia en las aulas) en el municipio cofinanciado entre La Caixa y el AMPA del CEIP San Pedro Apóstol en la que se apuesta por una convivencia y mejor entendimiento, confianza en la persona ajena y transformación constante de la relación y la realidad. Aplicación y aprendizaje de una mejor convivencia mediante el entrenamiento en habilidades sociales, relacionales y emocionales.

No existen actividades específicas con respecto a la coeducación y conciliación para padres y madres del AMPA de manera específica. Es importante romper con las tareas tradicionales asumidas en base al género identificado, tanto por madres, como por abuelas, de la localidad.

### 3.4 EMPLEO

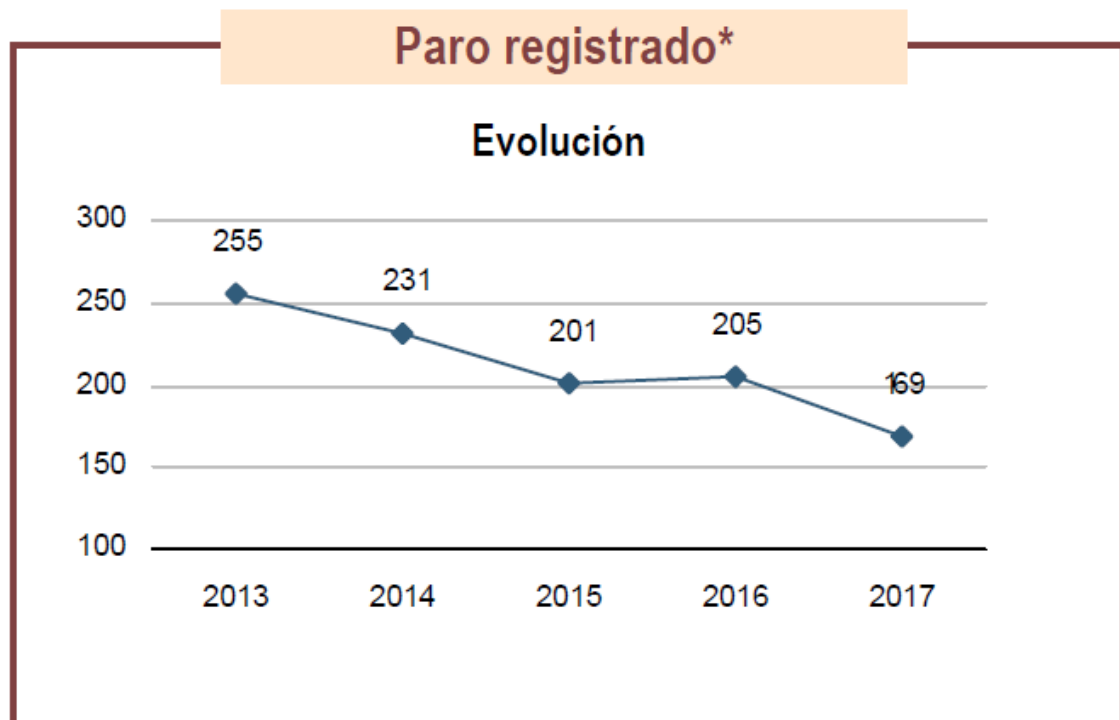
El empleo del municipio, tradicionalmente, se caracteriza por el cultivo y la comercialización del mismo con productos hortofrutícolas. La economía tradicional se

basa en el cultivo y eso genera que se convierta en una localidad receptora de inmigrantes para ese trabajo, mientras la juventud de la localidad puede estar enfocada en otros empleos. Sin embargo, el sector servicios de la localidad cada vez está adquiriendo mayor importancia.



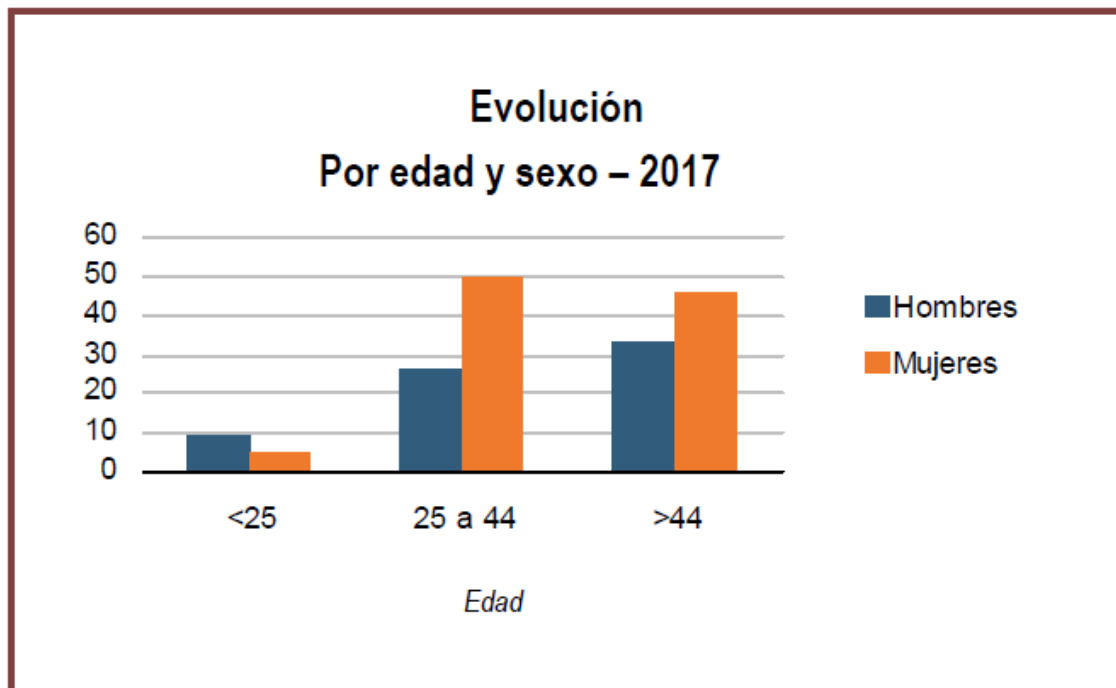
Fuente: IVE 2017

Por otro lado, observamos que una evolución del desempleo en negativo. Estos datos indican que hay cada vez menos desempleo, y por tanto, eso puede indicar que la población en edad de trabajar ha encontrado un empleo, se ha jubilado o a emigrado.



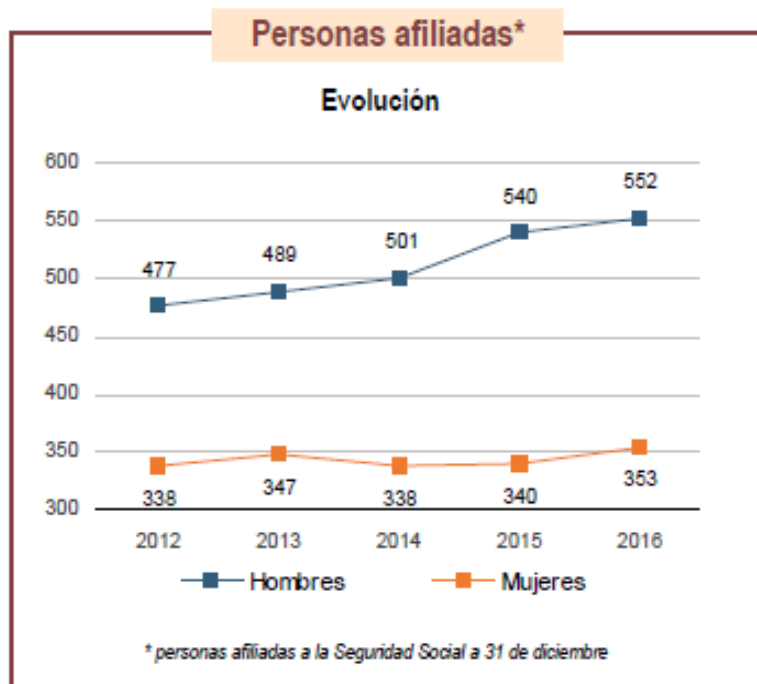
Fuente: IVE 2017

Si se segregan los datos por sexo podemos observar que el empleo afecta de manera diferente, en base al sexo. Hay una mayor presencia de desempleo femenino en casi todos los rangos de edad.



Fuente: IVE 2017

En la siguiente gráfica se muestra el número de personas que viven en la localidad, dato extraído de la memoria de la Ficha Municipal actualizada en el año 2017. Se observa que hay un incremento de personas afiliadas a la seguridad social. Este es un dato que indica una relación directa entre afiliación y empleo, en el que, al igual como en el dato del desempleo, hay un mayor empleo en hombres con respecto mujeres.



Fuente: IVE 2017

Por tanto, hay menos desempleo en el hombre y en la localidad, pero en contraposición de un mayor desempleo en la mujer, generándose así una brecha económica entre ambos sexos. La información reflejada en las gráficas anteriores, muestra la evolución del empleo en la localidad y como se ha producido un cambio en positivo, con respecto al I Plan de Igualdad de Oportunidades en cuanto al empleo, pero no se ha generalizado a ambos sexos.

Año	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Sin empleo anterior
2018	13	32	8	100	14
2017	8	31	10	103	15
2016	10	40	13	103	15
2015	12	40	13	118	13
2014	14	37	24	121	10
2013	14	39	34	115	18
2012		5		14	

Fuente: SEPE

De las diferentes áreas, la actividad que presenta menos demandantes de empleo es en el sector de la agricultura, a excepción del último año en el que se ha producido un incremento en contraposición de la constante disminución de demanda de empleo en la construcción que se ha ido dando año tras año. Tanto en la industria como en el

sector servicios se ha mantenido la demanda de empleo en ese sector con moderados cambios, sin embargo, en el sector servicios se está produciendo una moderada disminución de demanda conforme avanzan los años. Esto podría indicar que la demanda en construcción y servicios disminuye mientras podría darse una reconversión hacia el sector de la agricultura un sector muy masculinizado.

Es importante recalcar la doble jornada laboral que se da en muchos casos por parte de las mujeres, por un lado, en su empleo y por otro lado como cuidadora y labores domésticas. Esa doble carga y falta de conciliación que continúa patente hoy en día. Además, que con el rol de cuidadora puede generar que su horario disponible para trabajar no sea el mismo, con respecto al hombre, generando una limitación de horarios y una preferencia de jornadas parciales de empleo, añadiendo una mayor dificultad para tener iniciativas empresariales por falta de tiempo. Es indispensable fomentar una concienciación de la conciliación en el hogar hacia los hombres y hacia las mujeres, aumentando la corresponsabilidad.

### 3.5 CULTURA Y DEPORTE

Los espacios que tiene la localidad para el deporte y la cultura son: El polideportivo municipal de la localidad, la Hermandad de la Santísima Cruz, Confradía del Santo Sepulcro y la “*Societat Nueva Unión Musical*”. Las instalaciones deportivas municipales cuentan con un campo y pistas de fútbol, tenis, atletismo, natación etc. Tanto de interior como de exterior. Además, realizan media maratón para sus Fiestas Patronales que comparte con el término municipal de Cox con premios separados en hombres, mujeres y absolutos.

La participación en la música es bastante igualitaria entre los componentes de la banda y en el profesorado hay dos profesoras con respecto a los 6 hombres. Hay una participación en diferentes fiestas y eventos, de Granja de Rocamora y de otras localidades.

Con respecto a la hermandad, en la junta directiva tiene una composición de quince personas, de las cuales con cargos son todos hombres y vocales hay cuatro mujeres de

un total de vocales. En la participación de las fiestas hay presencia de hombres y mujeres, pero con roles claramente marcados por su festividad tradicional.

Los espacios de deportes han sido espacios preferentemente masculinos, sería interesante poder valorar la utilización de los espacios de una manera diferente. La localidad cuenta con un equipo de fútbol femenino *F.C. Femenino Granja de Rocamora*.

### 3.6 - VIOLENCIA DE GÉNERO

En cuanto a la desigualdad entre hombres y mujeres, la punta más visible de toda la problemática es la violencia de género. Para atender a las agredidas por su marido o pareja la Concejalía de Servicios Sociales junto con la Guardia Civil y los servicios sanitarios disponen de un protocolo de actuación estándar. La guardia civil, dispone de una unidad de violencia de género.

En la actualidad existe información sobre este problema, sin embargo, lo que es necesario es un cambio de mayor profundidad. Desde la educación, fomentar una igualdad real de trato desde la infancia hasta el instituto, mediante programas.

Se reivindican el día 25 de noviembre con motivo del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer. En 2015 se realizó, I Jornada sobre la Violencia de Género y la Igualdad en Granja de Rocamora desde la Concejalía de Educación, Bienestar y Servicios Sociales para el día 21 noviembre y mediante las redes sociales de la concejalía, se denunciaba esta problemática. No hay tejido asociativo de la mujer enfocado hacia la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en el ámbito no doméstico.

La percepción de violencia de género que se tiene en la localidad es interesante remarcar su importancia ya que conocer en qué consiste y los tipos de violencia existentes va ayudar a detectarla y prevenirla.

### 3.7- PARTICIPACIÓN SOCIAL

El tejido asociativo de la localidad pertenece a diferentes ámbitos sociales, pero varios relacionados con la religión. Existe una asociación de mujeres en la localidad relacionada con el ámbito doméstico. Esto es un elemento a destacar para el cambio social hacia una igualdad más efectiva. En Granja de Rocamora existe un tejido asociativo que puede permitir la participación social de hombres y mujeres, y cabe destacar:

- Hermandad de Peregrinos y de la Santísima Cruz
- Amas de Casa
- Asociación Festera Santísima Cruz
- Asociación 3ª Edad
- Club de Tenis
- Cofradía Santo Sepulcro
- Federación Española de Colombicultura "Sociedad la Cruz"

No hay asociaciones juveniles en la localidad, ni asociaciones relacionados con lo laboral. La red asociativa es una buena herramienta con la que poder trabajar para fomentar el cambio hacia esa igualdad real, es por ello, indispensable una relación directa del ayuntamiento con las entidades y que estas, estén concienciadas con la problemática.

Es importante que exista la presencia de presupuestos participativos en la localidad para que existan partidas económicas para actividades no previstas por el consistorio y que la población si pueda tener acceso a ellas.

### 3.8 MATRIZ DAFO IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

En el II Plan de igualdad entre mujeres y hombres de Granja de Rocamora se ha realizado un análisis valorando las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas

de la localidad, teniendo en cuenta el plan anterior y su evaluación para saber qué aspectos son necesarios reforzar, eliminar o introducir para alcanzar esa igualdad real y efectiva.

	<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
<b>INTERNO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Varias asociaciones del municipio.</li> <li>• Hay disminución de desempleo.</li> <li>• Cada vez más importancia de sector servicios, menos masculinizado.</li> <li>• Leve aumento de la población.</li> <li>• Existencia de equipo de fútbol local femenino.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de medios para la conciliación.</li> <li>• Escaso número de mujeres en puestos directivos públicos y políticos.</li> <li>• Precarización laboral.</li> <li>• Trabajos masculinizados.</li> <li>• Falta de asociaciones de mujeres del municipio.</li> <li>• Falta de conciencia de la ciudadanía sobre la problemática.</li> </ul>
	<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
<b>EXTERNO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existencia y continuación de planes de igualdad de género.</li> <li>• Existencia de medidas de prevención de violencia de género.</li> <li>• Sensibilización sobre los estereotipos de género.</li> <li>• Existencia de cuerpo de seguridad para casos de violencia de género.</li> <li>• Existencia de nuevas tecnologías para reducir brecha en recursos e información</li> <li>• Posibilidad de que las explotaciones agrarias se feminicen y se modernicen.</li> <li>• Aumento de la dependencia puede suponer empleo femenino.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Paulatino envejecimiento de la población.</li> <li>• Aumento de población dependiente.</li> <li>• Posible emigración de personas jóvenes cualificadas.</li> <li>• Amenaza de la violencia machista.</li> <li>• Falta de transporte para desplazamientos.</li> <li>• Carencia de recursos en comparación con el medio urbano.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia



La metodología utilizada para la realización del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres para la igualdad de oportunidad del municipio alicantino de Granja de Rocamora es mediante la recopilación de los datos desde fuentes secundarias como:

1. SEPE. Servicio Público de Empleo Estatal.
2. IVE. Instituto Valenciano de Estadística.
3. Diputación Alicante
4. INE. Instituto Nacional de Estadística.
5. Padrón Municipal

Estos datos se organizaron y se expusieron en base a las necesidades del Plan para que quedará constancia de su información de una manera clara y concisa y de esta manera realizar un diagnóstico acorde al mismo. Tras ese análisis se procede a plantear y proponer las acciones adecuadas para el municipio.

#### 4 - VALORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

Al obtener los datos que se han ido exponiendo y realizar el diagnóstico, se puede continuar manteniendo que en la localidad de Granja de Rocamora existen diferencias entre mujeres y hombres.

Incluso habiendo más hombres, en cantidad que mujeres, hay proporcionalmente más hombres trabajando que mujeres. Sumado a todo ello, hay mayor dependencia en la localidad, ya que hay más menores y personas mayores o con alguna clase de dependencia haciendo que sea más probable que la mujer se quede con su rol de cuidadora. Esto tiene dos consecuencias: Puede no buscar empleo o si busca empleo es en media jornada o momentos concretos, limitando así su posibilidad de obtenerlo.

Se están produciendo ciertos cambios a nivel laboral que han caracterizado estos años atrás. Tanto en la industria como en el sector servicios se ha mantenido la demanda de empleo en ese sector con moderados cambios. Puede indicar que una demanda en construcción y servicios que disminuye a la par que podría darse una reconversión

hacia la agricultura, como un sector muy masculinizado, sería indispensable crear apoyos y referentes femeninos.

Se siguen manteniendo los mismos roles, y los estereotipos de género están muy arraigados, las mujeres de Granja de Rocamora viven la misma realidad social que el resto de mujeres en España, hoy en día. Con dos elementos a tener en cuenta: la agricultura y la industria y la inmigración de personas de países con una desigualdad mayor y una mayor diferencia de roles de género tradicional. Todo ello hace que la incorporación de la mujer al empleo deba de ir acompañada de la incorporación del hombre a las labores domésticas y de cuidado. Es importante generar nuevos referentes sociales en esa dirección.

En la actualidad se mantienen paradigmas tradicionales por razón de género. Esa base es la que sustenta la violencia de género como punta del problema. Los recursos de la localidad enfocados hacia la intervención sobre la violencia de género son la Guardia Civil y los servicios sanitarios disponen de un protocolo de actuación estándar. La guardia civil, dispone de una unidad de violencia de género.

El tejido asociativo de la localidad es insuficiente para enfocar el cambio hacia una igualdad. Solo existe una asociación de mujeres y es de índole doméstico. Las líneas estratégicas realizadas hasta ahora y la experiencia realizada hasta este momento en la localidad es la del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres realizado años atrás, en las que

Tras analizar la realidad de Granja de Rocamora, es indispensable fomentar un cambio de paradigma hacia una igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, es por ello que pretendemos implantar:

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE GRANJA DE ROCAMORA (2017-2019)

## 5 - UBICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

La implantación del II Plan de igualdad se realizará en el municipio de Granja de Rocamora, perteneciente a la comarca de la Vega Baja, en la provincia de Alicante. Se desarrollará en la localidad durante los años continuados tras la presentación de este documento durante el periodo comprendido entre el año 2017 hasta el año 2019.

Se implantará de forma ordenada y por etapas atendiendo al cronograma y obteniendo los datos necesarios para obtener medidas cuantificables y cualitativos sobre el impacto. Se tendrán en cuenta todas las entidades públicas y varias privadas de la localidad como puntos de las que partirán las acciones.

## 6 - EJES ESTRATÉGICOS

Mediante este Plan de igualdad lo que se pretende es continuar con la iniciativa que se comenzó con el primer plan, cuyo objetivo es garantizar esa igualdad real en el municipio entre los hombres y las mujeres de la Granja de Rocamora. El II Plan de igualdad pretende ser una continuación y mejorar del anterior para consolidar los cambios generados y corregir los ajustes necesarios.

Para su correcto funcionamiento es importante la creación de una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad para supervisar, adaptar y evaluar las actuaciones, en caso de que sea necesario. Incluye ejes estratégicos, áreas de intervención, objetivos y acciones, para desarrollar de una forma adecuada y concreta por parte del personal destinado a ello.

Con el fin de que las actuaciones del mismo se ejecuten de manera realista y concreta y teniendo en cuenta el planteamiento del plan anterior, se ha continuado con los mismos ejes:

**Eje de Transversalidad.**

**Eje de Educación para la Igualdad, cultura, deporte y ocio.**

**Eje sobre empleo.**

**Eje de conciliación de la vida familiar y laboral.**

**Eje sobre salud.**

**Eje sobre violencia de género.**

## **7 - DISEÑO DEL I PLAN DE IGUALDAD MUNICIPIO DE GRANJA DE ROCAMORA**

El diseño del plan se basará en los seis ejes de trabajo: Transversalidad, educación para la igualdad, cultura, deporte y ocio, empleo, conciliación de la vida familiar y laboral, salud y violencia de género, con el fin de eliminar todos los obstáculos existentes en la consecución de una igualdad real y efectiva.

### **EJE 1: TRANSVERSALIDAD**

#### **OBJETIVO GENERAL:**

- Formar a la administración Municipal en materia de igualdad

#### **OBJETIVOS ESPECIFICOS:**

- Fomentar la colaboración entre entidades, departamentos y estructuras del ayuntamiento para la aplicación del II Plan de Igualdad.
- Formar sobre los estereotipos de género y las nuevas masculinidades y feminidades al personal laboral del ayuntamiento.
- Crear un Consejo Municipal de la mujer integrado por organismos del municipio que garanticen la defensa y aplicación del principio de equidad e igualdad.
- Eliminar el estereotipo de género desde las instituciones hacia la ciudadanía.
- Realizar reuniones periódicas con las asociaciones del municipio para buscar apoyo en divulgación y elaboración de actividades que fomenten la igualdad de género.
- Crear la concejalía de igualdad.

## MEDIDAS A IMPLANTAR

<b>Medidas</b>	<b>Personal Destinatario</b>	<b>Medios y Herramientas</b>	<b>Agentes Implicados</b>
1.1 Fomentar la colaboración entre entidades, departamentos y estructuras del ayuntamiento para la aplicación del II Plan de Igualdad.	Personal laboral, funcionario y político	Elaboración de un plan sobre la temporalización de las reuniones y un listado de personas y/o entidades que estarán presentes para la aplicación del plan de una forma más efectiva.	Concejalías y entidades externas al ayuntamiento
<b>1.2 Formar sobre los estereotipos de género y las nuevas masculinidades y feminidades al personal laboral del ayuntamiento.</b>	<b>Personal laboral, funcionario y político</b>	<b>Diseño y elaboración de una programación de formación en género y estereotipos, ya sea presencial, semipresencial o a distancia.</b>	<b>Concejalía de Bienestar Social, entidades relacionadas con la concejalía y agente de igualdad</b>
1.3 Crear un Consejo Municipal de la mujer integrado por organismos del municipio que	Ciudadanía	Conformar una comisión de profesionales, ciudadanía, representantes políticos y técnicos	Concejalía de Bienestar Social, asociaciones del municipios y ciudadanía

garanticen la defensa y aplicación del principio de equidad e igualdad.		para prestar apoyo a la defensa de un implantación de igualdad efectiva y real en el municipio.	
<b>1.4 Eliminar el estereotipo de género desde las instituciones hacia la ciudadanía.</b>	<b>Ciudadanía</b>	<b>Conmemorar:</b> <b>-Día Internacional de la mujer, 8 de marzo.</b> <b>-Día 25 de noviembre, Día Internacional por la Eliminación de la violencia hacia la mujer.</b> <b>-Día 19 de marzo en conmemoración del Día del Padre, fomentando las Nuevas Masculinidades y Paternidades.</b>	
1.5 Realizar reuniones periódicas con las asociaciones del municipio para buscar apoyo en	Ciudadanía	Mantener reuniones y realizar actividades que fomenten la igualdad de género con/en las	Concejalía de Bienestar Social

divulgación y elaboración de actividades que fomenten la igualdad de género.		asociaciones municipales.	
<b>1.6 Crear la concejalía de igualdad</b>	<b>Personal político</b>	<b>Creación de la concejalía de igualdad para fomentar la visibilización de las políticas de igualdad de género.</b>	<b>Concejalía de Bienestar Social</b>

## EJE 2: EDUCACIÓN PARA LA IGUALDAD, CULTURA, DEPORTE Y OCIO

### OBJETIVO GENERAL:

- Educar en coeducación desde la etapa infantil hasta final periodo escolar y AMPAs.
- Fomentar la práctica deportiva entre las mujeres de mayor edad.
- Profundizar en la importancia de la educación permanente a lo largo de la vida.

### OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Favorecer la práctica de deportes tradicionalmente masculinizados y feminizados por ambos sexos.
- Visibilizar nuevos referentes sociales de las nuevas masculinidades.
- Sensibilizar y educar en igualdad a población de la tercera edad.
- Realizar campañas de sensibilización sobre coeducación en el municipio.

- Formar a padres y madres en materia de coeducación como principales agentes de la educación de sus hijos.
- Realización de escuela de mayores para trabajar la igualdad de género en personas mayores de 55 años.
- Romper los estereotipos de género sobre la población adulta.
- Potenciar la participación de las mujeres en educación reglada y no reglada, facilitando los desplazamientos si fuera necesario.

## MEDIDAS A IMPLANTAR

<b>Medidas</b>	<b>Personal Destinatario</b>	<b>Medios y Herramientas</b>	<b>Agentes Implicados</b>
2.1 Lanzar campañas de sensibilización sobre la importancia del uso de la coeducación, en todos los ámbitos dándole difusión en toda la localidad.	Ciudadanía	Diseño y elaboración de la campaña de sensibilización, fundamentos de la coeducación, aplicación y ventajas para la sociedad.	Concejalía de Bienestar Social y agente de igualdad.
<b>2.2 Realizar conferencias a padres y madres en materia de coeducación.</b>	<b>AMPAs</b>	<b>Organización de conferencias destinadas a padres y madres para fomentar una educación igualitaria.</b>	<b>Concejalía de Bienestar Social y Asociación de madres y padres del municipio</b>



<p>2.3 Organizar campeonatos de equipos mixtos en diferentes deportes.</p>	<p>Ciudadanía</p>	<p>Creación de un/os campeonato/s municipal/es mixto/s con diferentes deportes para romper estereotipos de género.</p>	<p>Concejalía de Bienestar Social y agente de igualdad</p>
<p><b>2.4 Crear una campaña de nuevas masculinidades en el municipio.</b></p>	<p><b>Ciudadanía.</b></p>	<p><b>Realización de una campaña de sensibilización mediante cartelería en papel y redes sociales de la evolución de la masculinidad a lo largo de la historia y la actualidad.</b></p>	<p><b>Concejalía de Bienestar Social y agente de igualdad</b></p>
<p>2.5 Ofrecer conferencias sobre agricultura y género.</p>	<p>Ciudadanía</p>	<p>Realización de conferencias sobre la historia rural y los roles del género para introducir y sensibilizar a la población sobre esa temática ofreciendo la posibilidad de crear la Escuela de</p>	<p>Concejalía de Bienestar Social, concejalía de agricultura y agente de igualdad</p>

		Mayores por la igualdad, colaborando con las asociaciones de la localidad.	
<b>2.6 Exponer en redes sociales imágenes sobre co-educación</b>	<b>Ciudadanía</b>	<b>Publicar en redes sociales frases, imágenes e iconografía para sensibilizar sobre la co-educación en el municipio. Mandar esas imágenes a las asociaciones y entidades que colaboran con el ayuntamiento del municipio para que del mismo modo lo hagan.</b>	<b>Concejalía de Bienestar Social, ONGs del municipio y agente de igualdad</b>
2.7 Conmemorar días de referencia para la igualdad.	Ciudadanía	Conmemorar el día internacional de la mujer, el día de la mujer trabajadora y el día del Padre junto con las nuevas masculinidades.	Concejalía de Bienestar Social y agente de igualdad
<b>2.8 Informar de los</b>	<b>Ciudadanía</b>	<b>Crear un apartado</b>	<b>Concejalía de</b>

transportes de la localidad.		en la web del ayuntamiento con todas las vías de comunicación y horarios existentes del municipio y sus combinaciones hacia grandes localidades de la provincia de Alicante.	Bienestar Social y agente de igualdad
2.9 Implantar talleres de prevención de violencia de género y co-educación en la escuela.	Alumnado del colegio Público San Pedro Apóstol	Organización y temporalización de talleres y conferencias a diversos cursos de la escuela para fomentar la igualdad de género y relaciones igualitarias en primaria.	Concejalía de Bienestar Social y agente de igualdad

### EJE 3: EMPLEO

#### OBJETIVO GENERAL:

- Fomentar la iniciativa empresarial en las mujeres.
- Eliminar las desigualdades de Género en el mercado de trabajo.

#### OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Crear de asociación de mujeres de Granja de Rocamora.

- Visibilizar las desigualdades entre hombres y mujeres en materia de empleo.
- Organizar un foro sobre trabajo rural y mujer.
- Concienciar sobre la influencia de los estereotipos de género en el empleo.
- Fomentar la búsqueda de empleo de las mujeres de una manera más efectiva.

### MEDIDAS A IMPLANTAR

<b>Medidas</b>	<b>Personal Destinatario</b>	<b>Medios Herramientas</b>	<b>y Agentes Implicados</b>
<b>3.1 Apoyar el impulsar la creación de una asociación de la mujer de la localidad.</b>	<b>Mujeres de Granja de Rocamora.</b>	<b>Apoyo a la creación de la asociación de las mujeres de la localidad valiéndose del Foro anual de emprendimiento.</b>	<b>Concejalía de Bienestar Social, Concejalía de Empleo y agente de igualdad</b>
3.2 Crear un foro anual sobre el emprendimiento rural a las mujeres de la localidad como medio de emprendimiento.	Mujeres en edad activa	Realización de una conferencia anual sobre las posibles salidas de emprendimiento rural, como la agricultura ecológica o negocios del sector servicios relacionado con este, Además de nuevas técnicas, recursos actuales,	Concejalía de Bienestar Social y Concejalía de Empleo

		o plantaciones más adecuadas para fomentar un emprendimiento femenino actualizado. Del mismo modo que informar sobre el cooperativismo como forma de emprendimiento desde la sororidad.	
<b>3.3 Realizar una campaña sobre los mitos y las creencias de los hombres y mujeres en el empleo.</b>	<b>Ciudadanía</b>	<b>Desde las redes sociales de las concejalías y mediante cartelerías se desmitificarán las creencias relacionadas con el empleo, los espacios y las habilidades sobre los hombres y las mujeres.</b>	<b>Concejalía de Bienestar Social y agente de igualdad</b>
3.4 Promover el emprendimiento femenino con un programa de formación	Mujeres en edad activa	Diseño de un plan de formación para ofrecer cursos especializados sobre posible	Concejalía de Bienestar Social y agente de igualdad

especifico del ámbito agrícola con metodologías, ámbitos de trabajo y técnicas más actuales		emprendimiento rural. Utilizar el Foro para reunir a las mujeres e informarles de la formación.	
<b>3.5 Poner en marcha una plataforma “on-line” “mujer emprendedora” para facilitar la información y el impulso del comercio de productos vía internet.</b>	<b>Ciudadanía</b>	<b>Mediante la web del mismo ayuntamiento u otra nueva vinculada allí, informar de los procedimientos necesarios para el emprendimiento de una manera sencilla y simple para motivar al emprendimiento.</b>	<b>Concejalía de Bienestar Social y agente de igualdad</b>
3.6 Crear un premio a la mujer emprendedora de Granja de Rocamora	Ciudadanía	Para la creación de referentes sociales sobre el emprendimiento femenino es importante otorgar un premio sobre el emprendimiento. Se puede utilizar la misma plataforma del Foro o	Concejalía de Bienestar Social y agente de igualdad

		realizarlo el día de la mujer trabajadora.	
<b>3.7 Fomentar que se inscriban en talleres de empleo</b>	<b>Ciudadanía</b>	<b>Utilización de iconografía e imágenes de mujeres con diferentes profesiones tradicionalmente masculinizadas. Difusión de los talleres a las asociaciones de la localidad, incluida el AMPA y con cartelería atractiva.</b>	<b>Concejalía de Bienestar Social y agente de igualdad</b>
3.8 Apoyar a la creación y mantenimiento de redes de mujeres emprendedoras, que sirvan de estímulo para sus iniciativas empresariales y fomenten el intercambio de experiencias.	Asociación de mujeres de Granja de Rocamora	Tras la creación de la asociación de mujeres, desde el ayuntamiento, se apoya y fomenta espacios para compartir experiencias para el emprendimiento o la formación hacia nuevos empleos entre las	Concejalía de Bienestar Social y Concejalía de Empleo.

		mujeres de la localidad.	
--	--	-----------------------------	--

#### EJE 4: CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

##### OBJETIVO GENERAL:

- Propiciar un cambio de paradigma que facilite la corresponsabilidad para la conciliación de la vida, laboral, familiar y personal.

##### OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Sensibilizar sobre la paternidad entre los hombres para que ejerzan la crianza de sus hijos e hijas.
- Sensibilizar a la población sobre la importancia de un modelo de convivencia laboral y familiar más igualitario.
- Fomentar la corresponsabilidad de los hombres y mujeres en la adjudicación de las tareas domésticas y en el cuidado de niños y atención a personas dependientes.
- Desarrollar un programa específico para la integración social de mujeres migrantes en áreas rurales.
- Concienciar para la promoción de la elaboración de planes de igualdad en las empresas de los sectores agrícolas.
- Evaluar a nivel municipal los servicios y recursos disponibles para conciliar la vida familiar y laboral.

##### MEDIDAS A IMPLANTAR

Medidas	Personal Destinatario	Medios y Herramientas	Agentes Implicados
4.1 Realizar	Ciudadanía	Realización de	Concejalía de



<p>actividades extraescolares enfocadas a romper el estereotipo de género y el reparto de tareas domésticas de una forma divertida y amena.</p>		<p>actividades de ocio y lúdicas para el aprendizaje de las tareas del hogar de forma igualitaria y equitativa, mediante personal cualificado y en espacios y días relacionados con la igualdad.</p>	<p>Bienestar Social y agente de igualdad</p>
<p><b>4.2 Ofrecer a becas de ayudas para la conciliación para familias con hijos e hijas.</b></p>	<p><b>Ciudadanía</b></p>	<p><b>Desde el ayuntamiento o entidades privadas puedan ofrecer o tener a disposición ayudas para comedor, guarderías y actividades extraescolares para fomentar</b></p>	<p><b>Concejalía de Bienestar Social y agente de igualdad</b></p>
<p>4.3 Realizar una campaña de concienciación sobre la paternidad, la conciliación y la corresponsabilidad familiar.</p>	<p>Ciudadanía</p>	<p>Diseño y realización de campañas de paternidad aprovechando el día del padre para la sensibilización sobre su derecho y</p>	<p>Concejalía de Bienestar Social y agente de igualdad</p>

		deber con respecto a la crianza de sus hijos e hijas	
<b>4.4 Priorizar empresas con las que trabaja el ayuntamiento que tengan un plan de igualdad en su empresa o sean empresas que entre sus objetivos esté la igualdad de género</b>	<b>Empresas de la localidad.</b>	<b>Cuando el ayuntamiento contrate a empresas, priorice mediante puntos en concursos o valoración, a las empresas que tengan un plan de igualdad hecho o iniciado o que entre sus objetivos de los estatutos esté la igualdad de género.</b>	<b>Concejalía de Bienestar Social y agente de igualdad</b>
4.5 Realizar un análisis sobre la idoneidad de los recursos a nivel municipal para la conciliación familiar-laboral.	Ciudadanía	Evaluación a nivel municipal de los servicios disponibles para conciliar la vida familiar y profesional, cómo la existencia de guardería de 0-3 años, ludotecas, aulas matinales, escuela de verano,	Concejalía de Bienestar Social y agente de igualdad

		ayudas económicas para familias con bebés, etc.	
<b>4.6 Ejecutar talleres de co-educación en población escolar.</b>	<b>Ciudadanía en edad escolar.</b>	<b>Realizar e implantar en el CEIP San Pedro Apóstol los cursos de co-educación organizados y temporalizados previamente en los cursos de 3º, 4º, 5º y/o 6º de primaria.</b>	<b>Concejalía de Bienestar Social, Profesorado del colegio Público San Pedro Apóstol y agente de igualdad</b>
4.7 Realizar cursos de formación técnica sobre sector servicios o agricultura con certificado de profesionalidad a mujeres migrantes de la localidad que no tengan titulación profesional.	Ciudadanía mujeres migrantes	Desarrollar un programa específico para la integración social de mujeres migrantes en áreas rurales.	Concejalía de Bienestar Social y agente de igualdad

## EJE 5: SALUD

### OBJETIVO GENERAL:

- Favorecer hábitos saludables y una mayor calidad de vida.
- Contribuir a mejorar aspectos específicos de la Salud de las mujeres en todas las etapas de su ciclo vital.

#### OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Fomentar un estilo de vida saludable.
- Prevención de problemas de salud relacionados con el género tradicional.
- Concienciar sobre la importancia de la conciliación relacionado con la salud.
- Prevenir problemáticas relacionadas con la tercera edad.

#### MEDIDAS A IMPLANTAR

<b>Medidas</b>	<b>Personal Destinatario</b>	<b>Medios Herramientas</b>	<b>y Agentes Implicados</b>
5.1 Elaborar una campaña de sensibilización sobre las consecuencias de ser Cuidadora.	Ciudadanía	Diseño de un plan de sensibilización mediante actividades, publicidad y difusión para concienciar sobre las consecuencias de ser cuidadora y fomentar el reparto de tareas domésticas.	Concejalía de Bienestar Social y agente de igualdad
5.2 Elaborar un programa continuado de promoción de la salud.	Ciudadanía	Creación de un programa continuado en el que se aplicarán diferentes actividades y	Concejalía de Bienestar Social y agente de igualdad

		<b>talleres continuado en base de las necesidades de la salud de las mujeres en base a su según edad.</b>	
5.3 Investigar sobre el estado de salud de las mujeres del municipio con la intención de diseñar un programa dirigidos a prevenirlas.	Ciudadanía	Realización de un análisis sobre el estado de salud para identificar las patologías más extendidas y relacionadas con las tareas de cuidado y doméstico y, de esta forma, realizar un programa más efectivo y enfocado para prevenirlas.	Concejalía de Bienestar Social y agente de igualdad
5.4 Prestar asesoramiento y orientación en salud sexual y reproductiva a las mujeres en todas las etapas de su vida.	Ciudadanía	<b>Presencia de profesionales y especialistas de la sexología para la prevención y promoción de la salud sexual y reproductiva de la</b>	<b>Concejalía de Bienestar Social y agente de igualdad</b>

		<p><b>población de Granja Rocamora, a través de conferencias, campañas de sensibilización y talleres.</b></p>	
--	--	---	--

## EJE 6: VIOLENCIA DE GÉNERO

### OBJETIVO GENERAL:

- Prevenir la Violencia de Género.

### OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Ofrecer atención psicológica especializada a las víctimas de violencia de género, tanto mujeres como menores.
- Sensibilizar desde la educación en los centros educativos en la igualdad de género.
- Fomentar habilidades socioemocionales para la mejora de la convivencia y la relación entre las personas.
- Concienciar sobre las nuevas masculinidades y feminidades como forma de prevención de las agresiones y abusos sexuales.
- Fomentar el aprendizaje de una maternidad y paternidad igualitaria.

### MEDIDAS A IMPLANTAR

<b>Medidas</b>	<b>Personal</b>	<b>Medios</b>	<b>y Agentes</b>
	<b>Destinatario</b>	<b>Herramientas</b>	<b>Implicados</b>
6.1 Elaborar un	Ciudadanía	Diseño	de Concejalía de

<p>protocolo de actuación en caso de agresión sexual o/y violación.</p>		<p>documento de protocolo de actuación para la intervención y atención de una personas que ha sido violada y/o agredida, informar y/o formar a los agentes implicados para saber qué hacer en esos caso y a quien derivar, como profesorado, policía local y otro personal del ayuntamiento o que colabore con el mismo.</p>	<p>Bienestar Social, agentes implicados y agente de igualdad</p>
<p><b>6.2 Realizar talleres de prevención de violencia de género</b></p>	<p><b>Ciudadanía</b></p>	<p><b>Realización e implantación de talleres a población escolarizada sobre habilidades socioemocionales y prevención de violencia de género. Además de ofrecer un</b></p>	<p><b>Concejalía de Bienestar Social, agentes implicados y agente de igualdad</b></p>

		<p>taller de maternidad y paternidad igualitaria a las personas miembros del AMPA. Por último, un tercer apartado de conferencias enfocadas a la igualdad de género en la pareja en la tercera edad.</p>	
<p>6.3 Implantar una campaña de concienciación para la prevención de la violencia de género a nivel municipal.</p>	Ciudadanía	<p>La creación de una campaña mediante imágenes no estereotipadas y con mensajes y frases relacionadas con los micromachismos y la violencia de género con todos sus tipos.</p>	<p>Concejalía de Bienestar Social y agente de igualdad</p>
<p>6.4 Formar a los técnicos y profesionales del municipio para la detección de casos</p>	Ciudadanía	<p>Introducir en el documento del protocolo de actuación, anteriormente</p>	<p>Concejalía de Bienestar Social y agente de igualdad</p>



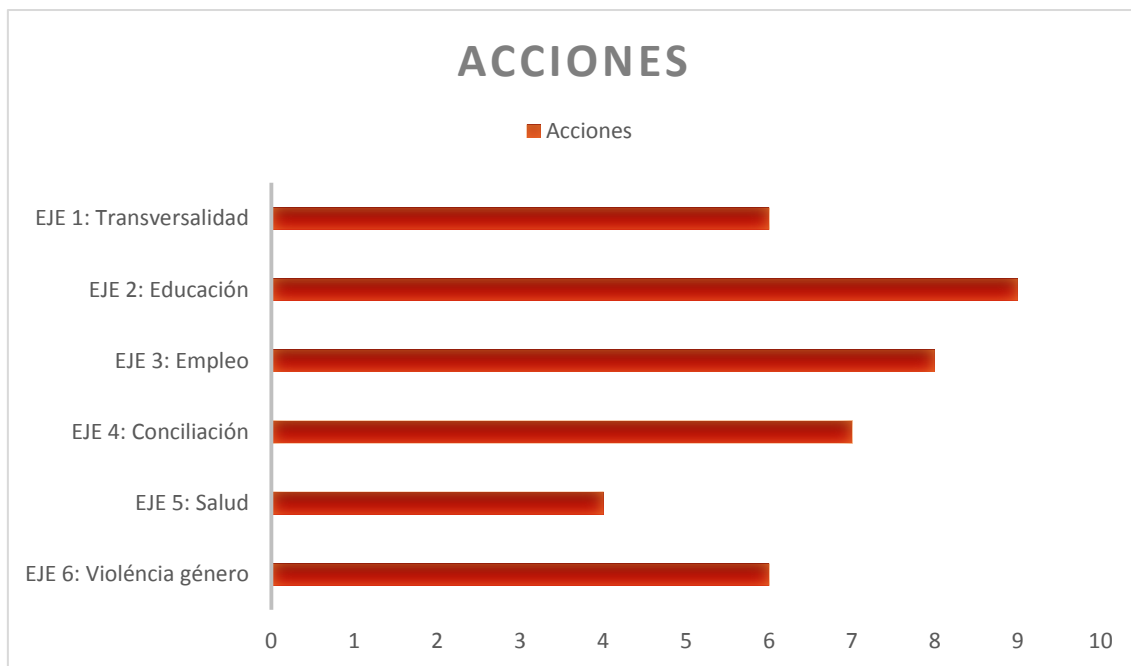
de violencia de género.		mencionado, un apartado en el que se informa de las características de una posible víctima de violencia de género y eliminando los mitos y creencias falsas que puedan haber sobre víctimas de violencia de género y sus tipos.	
6.5 Conmemorar el día 25 de noviembre como Día internacional de la Violencia de Género.	Ciudadanía	La conmemoración de este día es para concienciar sobre la problemática social de la violencia de género y se realiza con una denuncia pública desde el consistorio, unificando todos los grupos políticos y realizando una actividad a nivel público para involucrar a la	Concejalía de Bienestar Social, agentes implicados y agente de igualdad

		ciudadanía, mediante un cine- fórum sobre esta temática y la presencia de una persona especialista en el tema.	
<b>6.6 Ofrecer orientación psicológica y sexológica a población mediante conferencias y atención individualizada.</b>	<b>Ciudadanía</b>	<b>La creación de un punto de atención Emocional para incluir la atención psicológica especializada a las víctimas de violencia de género, tanto mujeres como menores e informarlo como tal, para publicitar esa opción.</b>	<b>Concejalía de Bienestar Social y agente de igualdad</b>

## NÚMERO DE ACCIONES POR EJE

A continuación, se refleja en una gráfica el número de actividades planteadas en base a cada eje de trabajo. De una forma visual se podrá ver reflejada las acciones que se realizarán, relacionadas con cada uno de los ejes establecidos en el I Plan de Igualdad de la localidad de Granja de Rocamora.

Se ha realizado una gráfica con el número de acciones de cada una de las acciones realizadas y se puede observar que los ejes están bastante equidistantes los unos de los otros. El eje Educación y Empleo son los que mayor número de acciones tiene. En contraposición del eje de Salud. Por otro lado, aunque estos tengan mayor número de acciones en comparación con el eje violencia de género, este último tiene acciones más amplias y complejas de realizar.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de ejes

## 8 - CRONOGRAMA

A continuación, se mostrará la calendarización de las diferentes acciones con el fin de poder temporalizar y priorizar los objetivos.

	4º Trim18	1º Trim19	2º Trim19	3º Trim19	4º Trim19	1º Trim20	2º Trim20	3º Trim20	4º Trim20	1º Trim21	2º Trim21	3º Trim21
1.1												
1.2												
1.3												
1.4												
1.5												
1.6												
2.1												
2.2												
2.3												
2.4												
2.5												
2.6												

2.7												
2.8												
2.9												
3.1												
3.2												
3.3												
3.4												
3.5												
3.6												
3.7												
3.8												
4.1												
4.2												
4.3												
4.4												
4.5												
4.6												
4.7												
5.1												
5.2												
5.3												
5.4												
6.1												
6.2												
6.3												
6.4												
6.5												
6.6												

Tabla: Temporalización acciones

## 9 - LA IMPLANTACIÓN

La implantación del II plan de Igualdad con el objeto de avanzar en el logro de los objetivos establecidos se pondrán en marcha durante estos dos años de duración. Estas se encuentran agrupadas por los seis ejes planteados desde el primer plan de igualdad, que estos son: Transversalidad, Educación para la Igualdad, cultura, deporte y ocio, Empleo, Conciliación de la vida familiar y laboral, Salud y Violencia de género. Su ejecución se desarrollará por la administración competente y colaborará con otras entidades para que su desarrollo sea de los más efectivo posible. Para que ello, es indispensable realizar un seguimiento y una evaluación continua del mismo, que se explicará en el siguiente punto. Las acciones no tienen el mismo orden que los ejes

conforme están expuestos, ya que habrá ejes que tendrán acciones que entre sí se relacionen y se hagan a la par.

La realización del plan se dará inicio con la conformación del Consejo Municipal para la igualdad y la colaboración directa entre entidades, departamentos y estructuras del ayuntamiento para la aplicación del II Plan de Igualdad. Partiendo de esa primera reunión se temporalizará en base al orden del II Plan de Igualdad y a las necesidades del ayuntamiento y el municipio para realizarlas. Es indispensable designar responsables del seguimiento y realización de las acciones para que pueda obtener los recursos necesarios, definir los instrumentos adecuados, especificar la metodología a desarrollar, presupuestar la ejecución y evaluar el seguimiento y objetivos cumplidos. Para que quede más claro, se explicitará las fases de implantación del plan de forma esquemática:

1. Finalización de la redacción del II Plan de Igualdad de Granja de Rocamora.
2. Conformación del Consejo Municipal para la igualdad de Granja de Rocamora.
3. Designación de responsabilidades del Plan de Igualdad.
4. Programación de las acciones a realizar del plan a nivel anual.
5. Comunicación continuada entre personal, entidades y responsables.
6. Redacción de Fichas de acciones
7. Evaluación y seguimiento de las acciones realizadas.

La valoración continuada de su relación entre sus diferentes acciones es para mantener la coherencia interna del mismo plan y acercar la igualdad de género hace que la implantación sea más efectiva, más que acciones sueltas inconexas entre sí. Ya que, si se alcanzan las condiciones deseadas, los resultados no son los planteados o para resolver problemas no previstos es positiva esa aplicación de una forma flexible y adaptativa con el fin de que la implantación resulte lo más adecuada, sencillas y útil posible.

## 10 - SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La implementación del plan de igualdad se realiza con una vigilancia y análisis seguido para recoger la información durante el mismo. Toda la información recogida sobre las acciones de las diferentes fuentes de información para identificar problemas en la ejecución, en los objetivos, en la temporalización, en las personas destinatarias o en las entidades que la implementan. Al realizar una acción es importante realizar la ficha para que dicha información, que es importante para la futura evaluación del plan, no se pierda.

El seguimiento y la evaluación se realiza con reuniones continuadas en las que reúne todas las fichas y se reúnen y valoran superficialmente cada año. Al finalizar el plan se tendrán todas las fichas recogidas de todas las acciones realizadas, parcialmente y no realizadas. Se realizará las fichas de todas las acciones planteadas desde el plan mediante la ficha que a continuación se refleja en el documento:

Eje perteneciente		Ficha de acciones
Objetivo/s		
<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> <li>•</li> <li>•</li> </ul>		
Acción		
Descripción de la actividad.		
Área responsable	Persona responsable	Áreas/Entidades/Personas colaboradoras
Periodo de ejecución de acción		Resultados esperados
Presupuesto previsto	€	
Presupuesto final	€	

Observaciones	
---------------	--

Tabla: Ficha de elaboración propia

Se ha de efectuar de forma continua a lo largo de la implantación del Plan para permitir medir el desarrollo de los ejes y sus acciones, y corregir posibles carencias en la implantación. Esta evaluación continuada es el proceso que permite medir los resultados intermedios y permite hacer una comparación en un momento dado mediante una serie de indicadores cuantitativos y cualitativos.

## 11 - COMUNICACIÓN

En el apartado de comunicación del plan de igualdad, tanto a la ciudadanía como a técnicos y entidades, es necesaria una estrategia comunicativa que produzca de forma fluida y clara esa finalidad. Es indispensable que sea metódico y concreto para que la efectividad se dé. Es por ello que se diferencia entre la comunicación es externa e interna:

- La comunicación externa es la comunicación referida hacia la ciudadanía o entidades externas al plan de igualdad en el que se dirigirán las acciones, en unos casos en formato de campaña, de información o mediante reuniones.
- La comunicación interna: Es la necesaria para organizar y preparar las acciones y evaluaciones en cuanto al plan. Es la estrategia enfocada a la máxima difusión de las acciones y a una coordinación interna necesaria. Para que se dé esa finalidad es necesario:
  - Nombrar a responsables de ejes y/o acciones que se encarguen de que se realicen.
  - Comunicación directa con los responsables de las acciones/ejes.



- Realización de reuniones continuadas del consejo municipal de igualdad semestrales.
- Plasmar en actas las reuniones tanto con responsables como con el consejo municipal.
- Difusión con tiempo de antelación y publicidad adecuada de las acciones.

Teniendo en cuenta todas estas pautas y organizándose previamente se establece una estrategia de comunicación continuada mediante la cual debe tener una constante actualización de canales de comunicación, reuniones continuas con las personas responsables de cada sección, además de ser conscientes del público objetivo a la hora de realizar la comunicación. Es indispensable la utilización del lenguaje inclusivo como forma de reflejar el compromiso adquirido con la igualdad, tanto en comunicaciones internas como externas, mediante: expresiones, iconografías, imágenes etc. mediante las redes sociales, la publicidad, los medios de comunicación y la calendarización de esa comunicación. Es importante utilizar todas las herramientas que estén a disposición para que esa comunicación se forme de manera eficaz y eficiente.

## 12 - PRESUPUESTO DE IMPLANTACIÓN

Para la implantación del II Plan de Igualdad de Granja de Rocamora es necesaria que cada acción tenga se presupueste, como lo indica en la ficha de acciones que anteriormente se ha expuesto. A continuación, se expone un posible presupuesto aproximado de las acciones que se darán:

PRESUPUESTO		
Eje de Transversalidad		
1.1	Fomentar la colaboración entre entidades, departamentos y estructuras del ayuntamiento para la aplicación del II Plan de Igualdad.	50
1.2	Formar sobre los estereotipos de género y las nuevas masculinidades y	150

	feminidades al personal laboral del ayuntamiento.	
<b>1.3</b>	Creación de un Consejo Municipal de la mujer integrado por organismos del municipio que garanticen la defensa y aplicación del principio de equidad e igualdad.	50
<b>1.4</b>	Eliminar el estereotipo de género desde las instituciones hacia la ciudadanía.	100
<b>1.5</b>	Realizar reuniones periódicas con las asociaciones del municipio para buscar apoyo en divulgación y elaboración de actividades que fomenten la igualdad de género.	50
<b>1.6</b>	Crear la concejalía de igualdad	50
	<i>Total Eje</i>	450
<b>Eje de Educación para la Igualdad, cultura, deporte y ocio</b>		
<b>2.1</b>	Lanzar campañas de sensibilización sobre la importancia del uso de la coeducación, en todos los ámbitos dándole difusión en toda la localidad.	100
<b>2.2</b>	Realizar conferencias a padres y madres en materia de coeducación.	150
<b>2.3</b>	Organizar campeonatos de equipos mixtos en diferentes deportes.	200
<b>2.4</b>	Crear de una campaña de nuevas masculinidades en el municipio.	100
<b>2.5</b>	Ofrecer conferencias sobre agricultura y género.	150
<b>2.6</b>	Exponer en redes sociales imágenes sobre co-educación	60
<b>2.7</b>	Conmemorar días de referencia para la igualdad.	300
<b>2.8</b>	Informar de los transportes de la localidad.	20
<b>2.9</b>	Implantar talleres de prevención de violencia de género y co-educación en la escuela.	50
	<i>Total Eje</i>	1130
<b>Eje sobre empleo</b>		
<b>3.1</b>	Apoyar el impulsar la creación de una asociación de la mujer de la localidad.	100
<b>3.2</b>	Crear un foro anual sobre el emprendimiento rural a las mujeres de la	400

	localidad como medio de emprendimiento.	
<b>3.3</b>	Realizar de campaña sobre los mitos y las creencias de los hombres y mujeres en el empleo.	50
<b>3.4</b>	Promover el emprendimiento femenino con un programa de formación específico del ámbito agrícola con metodologías, ámbitos de trabajo y técnicas más actuales	500
<b>3.5</b>	Poner en marcha una plataforma “on-line” “mujer emprendedora” para facilitar la información y el impulso del comercio de productos vía internet.	500
<b>3.6</b>	Crear un premio a la mujer emprendedora de Granja de Rocamora	100
<b>3.7</b>	Fomentar que se inscriban en talleres de empleo	50
<b>3.8</b>	Apoyar la creación y mantenimiento de redes de mujeres emprendedoras, que sirvan de estímulo para sus iniciativas empresariales y fomenten el intercambio de experiencias.	100
	<i>Total Eje</i>	1800
<b>Eje de conciliación de la vida familiar y laboral</b>		
<b>4.1</b>	Realizar actividades extraescolares enfocadas a romper el estereotipo de género y el reparto de tareas domésticas de una forma divertida y amena.	600
<b>4.2</b>	Ofrecer a becas de ayudas para la conciliación para familias con hijos e hijas.	400
<b>4.3</b>	Realizar una campaña de concienciación sobre la paternidad, la conciliación y la corresponsabilidad familiar.	100
<b>4.4</b>	Priorizar empresas con las que trabaja el ayuntamiento que tengan un plan de igualdad en su empresa o sean empresas que entre sus objetivos esté la igualdad de género	20
<b>4.5</b>	Realizar un análisis sobre la idoneidad de los recursos a nivel municipal para la conciliación familiar-laboral.	100
<b>4.6</b>	Ejecutar talleres de co-educación en población escolar.	950

<b>4.7</b>	Realizar de cursos de formación técnica sobre sector servicios o agricultura con certificado de profesionalidad a mujeres migrantes de la localidad que no tengan titulación profesional.	350
	<i>Total Eje</i>	2520
<b>Eje sobre salud</b>		
<b>5.1</b>	Elaborar una campaña de sensibilización sobre las consecuencias de ser Cuidadora.	300
<b>5.2</b>	Elaborar un programa continuado de promoción de la salud.	1500
<b>5.3</b>	Investigar sobre el estado de salud de las mujeres del municipio con la intención de diseñar un programa dirigidos a prevenirlas.	500
<b>5.4</b>	Prestar asesoramiento y orientación en salud sexual y reproductiva a las mujeres en todas las etapas de su vida.	600*
	<i>Total Eje</i>	2900
<b>Eje sobre violencia de género</b>		
<b>6.1</b>	Elaborar un protocolo de actuación en caso de agresión sexual o/y violación.	300
<b>6.2</b>	Realizar talleres de prevención de violencia de género	1750
<b>6.3</b>	Implantar una campaña de concienciación para la prevención de la violencia de género a nivel municipal.	400
<b>6.4</b>	Formar a los técnicos y profesionales del municipio para la detección de casos de violencia de género.	150
<b>6.5</b>	Conmemorar el día 25 de noviembre como Día internacional de la Violencia de Género.	100
<b>6.6</b>	Ofrecer orientación psicológica y sexológica a población mediante conferencias y atención individualizada.	600*
	<i>Total Eje</i>	3300

\*se puede plantear compartir un mismo presupuesto para esas dos acciones.

## 13 - CONCLUSIONES

El documento que se ha realizado y valorando sus datos para proceder a un cambio de perspectiva, de actitud y de comportamiento hacia una sociedad mucho más equitativa, y de esta manera, romper límites y discriminación de una forma explícita o sutil, va enfocado a realizar acciones que trabajan desde diferentes niveles.

Además, que los ejes del primer plan se mantienen para proporcionar una continuidad y facilidad de evaluación de unos planes a otros planes, siendo los siguientes los ejes expuestos:

Eje de Transversalidad.

Eje de Educación para la Igualdad, cultura, deporte y ocio.

Eje sobre empleo.

Eje de conciliación de la vida familiar y laboral.

Eje sobre salud.

Eje sobre violencia de género.

Para que se dé de forma efectiva este plan tiene que haber una motivación e intencionalidad por parte de la institución y las entidades con las que colaborarán para que se lleve a cabo. Es importante continuar con datos desagregados, aunque se haya cumplido en el anterior plan debe continuarse en este.