



**I PLAN
MUNICIPAL DE
IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES
Y HOMBRES DE
ARAS DE LOS
OLMOS**

**VERSIÓN
REDUCIDA**

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	2
2. JUSTIFICACIÓN	3
3. LA COMISIÓN MUNICIPAL DE IGUALDAD	7
4. DIAGNÓSTICO	8
5. PLAN DE ACCIÓN.....	12

1. PRESENTACIÓN

El Ayuntamiento de Aras de los Olmos, mediante la concejalía de Mujer e Igualdad, pone en marcha su I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades. El objetivo de éste es caminar hacia la igualdad entre las mujeres y los hombres que forman parte del municipio.

¿Qué es un Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades?

Un Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades (PMIO) es un documento que refleja las necesidades de un municipio en materia de igualdad (fase evaluativa), a partir de las cuales se realiza una hoja de ruta calendarizada con determinados objetivos y medidas para su cumplimiento en un tiempo establecido (plan de acción).

¿Cómo se ha elaborado el PMIO?

Para comenzar el desarrollo del PMIO se llevó a cabo la fase evaluativa, donde se estudiaron diferentes cuestiones referentes al municipio en materia de igualdad. Con el análisis realizado se convocó a la ciudadanía del municipio para la constitución de la Comisión Municipal de Igualdad. Se presentaron los resultados de la evaluación y se concretaron los objetivos y las medidas que se creyeron convenientes para el desarrollo del plan de acción.

¿A quién está dirigido y en qué periodo de tiempo?

El presente plan está diseñado para las personas que forman parte del municipio, y pretende interpelar a la ciudadanía en su conjunto: empresas, asociaciones, grupos de amistad, personas individuales, etcétera.

La vigencia del plan se da desde el momento de su aprobación en sesión plenaria a fecha de junio de 2021 hasta junio de 2025. En este tiempo se deberán llevar a cabo las medidas propuestas y las sesiones evaluativas pertinentes.

¿Con qué medios se sostiene?

El Ayuntamiento de Aras de los Olmos se compromete a disponer de todos los medios y recursos que se precisen -económicos, materiales y humanos- para que el PMIO se desarrolle con el mayor éxito posible.

2. JUSTIFICACIÓN

Los PMIO son mecanismos útiles para avanzar hacia la igualdad real de mujeres y hombres, ya que analizan los aspectos a mejorar de una determinada sociedad, realizando propuestas y acciones específicas y locales para caminar hacia este horizonte. Las Administraciones públicas tienen el deber de desarrollar un PMIO en la medida en la que éstas tienen la obligación de trabajar por la igualdad de manera transversal. Así se recoge en el artículo 15 de la ley 3/2007, de 22 de marzo:

Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

En esta misma ley se establecen los campos de actuación en los que las Administraciones públicas deben trabajar para la consecución de la igualdad real de mujeres y hombres. Esto se dispone en el artículo 51 de la ley 3/2007, de 22 de marzo, de la siguiente forma:

Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

¿Por qué es importante un PMIO?

La implantación de medidas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se desarrolla con el objetivo de remover los obstáculos que impiden la *igualdad real*. Esto es, la consecución absoluta del principio de igualdad legislativo. En la actualidad, podemos encontrar legislación específica dirigida a establecer la igualdad como principio, valor y obligación. Sin embargo, esta normativa no ha sido suficiente para erradicar las desigualdades y las discriminaciones que se dan por razón de género.

Es importante remarcar que la desigualdad no se materializa exclusivamente en determinados aspectos cotidianos, sino que es un eje estructural de la sociedad. Las desigualdades tienen un carácter transversal, de manera que afectan a todas las áreas de nuestras vidas. Así pues, podemos encontrarlas desde lo más personal hasta lo más general: desde los afectos, las percepciones o las necesidades; hasta las instituciones, la comunicación o la salud. Al exponer así que las desigualdades por razón de género se producen de manera transversal, debemos entonces atender a su eliminación desde el mismo lugar: la *transversalidad*. Con este fin, tenemos que trabajar por adquirir una *perspectiva de género* que nos permita analizar cada área, cada acción y cada medida teniendo presentes las desigualdades y su impacto.

Sin embargo, a la hora de erradicar las desigualdades se da un consenso respecto a emprender un *enfoque dual*: por un lado, arraigar un compromiso firme e integral (transversalidad); y por otro, establecer medidas específicas que faciliten la *equidad* (acciones positivas). Las *medidas de acción positiva* se caracterizan por su condición temporal y se utilizan para compensar y eliminar las diferencias que se dan sobre un grupo oprimido. El presente Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades, aunque pretende tener un abordaje transversal, es una herramienta de acción positiva que busca trabajar por la igualdad en un marco concreto, el municipal.

A lo largo de este documento hablamos de las desigualdades y las discriminaciones, pero, ¿cómo se materializan concretamente éstas en la vida diaria?, ¿qué efectos tienen en nuestra salud y nuestro bienestar?

La distinción de las personas como mujeres y hombres se ha dado históricamente de manera jerárquica, situando a los hombres por encima de las mujeres. Esta designación de mujeres y

hombres en una escala de inferioridad y superioridad ha constituido una larga tradición de una *sociedad patriarcal*.

La división de la sociedad en base al *sistema sexo-género* y la jerarquización del mismo ha ido acompañada del establecimiento de características que definiesen las categorías “mujer” y “hombre”. Esto es lo que se conoce como *estereotipos de género*, que se ven representados en los *ideales de feminidad y de masculinidad*, y en los que todas las personas somos socializadas. Estas características han tenido que erigirse como opuestas y excluyentes, ya que, de lo contrario, las categorías podrían difuminarse y la jerarquía tambalearse. Ambos ideales representan modelos con características perjudiciales para la salud de las personas. Los procesos de reconocimiento y des-reconocimiento que tenemos con ellos a lo largo de nuestras vidas nos llevan a (re)producir estos patrones, que perpetúan las viejas lógicas patriarcales y nos dificultan desarrollar una adecuada salud física, psíquica y emocional.

Por otro lado, esta organización social ha supuesto que, en los últimos siglos, los hombres hayan ostentado el poder y ocupado las instituciones, mientras que las mujeres se han visto y/o han sido obligadas a permanecer en el *espacio doméstico*, encargándose de las tareas relacionadas con el mantenimiento de la vida (cuidado del hogar y de las personas menores y dependientes). Si bien es cierto que las mujeres también han trabajado fuera del hogar por necesidades económicas, nunca ha sido un trabajo valorado ni bien visto. Además, no ocupaban puestos de poder y seguían trabajando en el hogar y los cuidados. Esta distribución de los trabajos es lo que se ha llamado *la división sexual del trabajo* y va acompañada, como se indicaba, de un reparto de los espacios, del poder y de la toma de decisiones. Esta tradición patriarcal del trabajo, aunque aquí muy simplificada, explica muchas de las opresiones que las mujeres han sufrido y sufren por pertenecer a un género determinado.

En la actualidad, los espacios se han reorganizado y las mujeres ocupan el *espacio público* de manera más similar a los hombres. Sin embargo, las tareas del espacio doméstico no se han distribuido de igual forma. Así, nos encontramos con que en muchas ocasiones las mujeres realizan *dobles y triples jornadas laborales*, donde además del trabajo remunerado, siguen ocupándose mayoritariamente del mantenimiento del hogar y del cuidado de las personas dependientes. Este escenario nos muestra una carga de trabajo excesiva, física y emocionalmente, que empeora las condiciones de vida de las mujeres y las sitúa en una posición de desventaja frente a los hombres en el empleo.

Por otra parte, el hecho de que los hombres hayan ostentado el poder y ocupado las instituciones en los últimos siglos ha conducido a una sociedad androcéntrica. El *androcentrismo* supone el entendimiento y el establecimiento de las distintas áreas de la vida desde la *mirada masculina*. Es decir, que han sido en su mayoría los hombres los que han constituido y decidido la teoría y la praxis de cuestiones como la medicina y la institución sanitaria; el conocimiento y la institución educativa; la arquitectura y la planificación urbanística; entre otras muchas. El androcentrismo es así un sesgo que sólo mira desde y hacia una parte de la realidad para explicarla. De esta manera, nos encontramos en la actualidad con situaciones como: falta de estudios sobre las enfermedades más prevalentes en las mujeres; una ausencia y olvido de las mujeres que aportaron hitos relevantes al conocimiento; o ciudades organizadas en función del mercado laboral e indispuestas para ejercer prácticas de cuidado.

Es imposible abordar aquí todas las problemáticas y las discriminaciones que devienen de esta estructura patriarcal de la sociedad. Sin embargo, es importante subrayar que esta transversalidad impregna todas las áreas de nuestras vidas, y lo hace de la misma manera en las ciudades, los municipios o las aldeas. En todas ellas, la *conciliación* sigue siendo difícil y la *corresponsabilidad* no es la norma. En todas ellas, las niñas demandan con frecuencia juguetes a los que cuidar y los niños juguetes de mecánica o construcción. Las jóvenes estudian más carreras de ciencias de la salud y los jóvenes de ciencias tecnológicas. Las mujeres tienen menores tasas de empleo y mayores tasas de pobreza. En todas ellas, la discriminación toma su forma más cruel y se produce *violencia de género y feminicidios*.

Desarrollar un Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades no va a erradicar todo esto de manera inmediata. Sin embargo, esta herramienta es un primer paso para tomar conciencia, para movilizarnos conjuntamente por la igualdad y para que las niñas y los niños de nuestro municipio tengan un mejor legado.

3. LA COMISIÓN MUNICIPAL DE IGUALDAD

La Comisión Municipal de Igualdad está compuesta por vecinas y vecinos del pueblo. En la primera sesión, la comisión se conformó con trece personas: nueve mujeres y cuatro hombres. Sin embargo, desde el primer momento se ha expuesto que la comisión es dinámica y está abierta a que las personas que quieran se sumen con posterioridad. De esta manera, en el momento de aprobación del plan, la comisión está compuesta por veinte personas: trece mujeres y siete hombres.

La comisión se ha coordinado para actuar con una cierta independencia de la Administración, aunque dependerá de ésta para obtener los recursos económicos que requiera para la realización de las distintas actuaciones propuestas en el presente plan.

Además de las sesiones para el desarrollo y la implantación del plan, la comisión se reunirá de manera obligatoria una vez al año para llevar a cabo el sistema de evaluación y seguimiento.

¿Qué desempeños tiene la Comisión Municipal de Igualdad?

La Comisión Municipal de Igualdad se crea para servir de apoyo y recomendación para la elaboración del plan; así como para llevar a cabo la viabilidad y actualización del mismo una vez puesto en marcha.

Siendo el Ayuntamiento de Aras de los Olmos el máximo responsable de que el plan se lleve a cabo, la comisión se ocupará de su implementación. Con ello, este organismo actuará como agente social trabajando en el desarrollo del plan, y atenderá el sistema de evaluación y seguimiento del mismo.

4. DIAGNÓSTICO

Para el diagnóstico, se ha contado con un análisis tanto cuantitativo como cualitativo. De esta manera, se han utilizado diversas técnicas para dar con una evaluación lo más holística y transversal posible. Entre ellas, encontramos: estudio de los datos poblacionales ofrecidos por institutos y otras entidades públicas; estudio de registros propios de la Administración local; de consulta al personal trabajador del ayuntamiento; o de consulta a la ciudadanía.

Para la participación ciudadana se ha requerido de una triple consulta: a la población en general, a las asociaciones y a los negocios municipales. Para *la consulta a la población* se hizo uso de un cuestionario, que podía rellenar cualquier persona vinculada con el municipio, estuviera ésta empadronada o no. El cuestionario era anónimo y podía rellenarse tanto en formato físico como de manera telemática. Para *la consulta a las asociaciones* se dispuso de una ficha en formato de encuesta o cuestionario que se pidió que rellenasen (una ficha por asociación). Para *la consulta a los negocios* se hizo una consulta telefónica a la población que los regenta. Toda la información se ha consultado en el periodo de tiempo comprendido desde finales de marzo hasta principios de mayo de 2021, fechas en las que se ha realizado este estudio.

Conclusiones

Demografía

→ La *población municipal* está formada por un **42,90%** de **mujeres** y un **57,10%** de **hombres**.

Mercado laboral

→ Hay **más hombres** afiliados a la *Seguridad Social* que mujeres. De los años estudiados (2016-2020) esta tendencia se mantiene en todos y, exceptuando el año 2017, las **diferencias** son **superiores al 40% - 60%**.

→ En el año 2020, sólo el **47%** de las **mujeres** en edad laboral (de 18 a 65) estaba afiliada a la *Seguridad Social*, frente al **73%** de los **hombres**.

→ Pese a la mayor población de hombres, en los últimos quince años (2006-2020), la *población en paro* es **mayoritariamente femenina**.

→ Las **mujeres** están más *desempleadas* en su **adultez temprana (25-44)**, mientras que los **hombres** lo están en la **adultez media y tardía (>44)**.

→ De los años estudiados (2006-2014), el **73,72%** de la *población en paro* pertenece al **sector servicios**, un sector históricamente **feminizado**. Los **sectores de agricultura, industria y construcción** muestran índices de paro del: **6,93%, 8,03% y 8,73%**, respectivamente. Estos tres sectores han estado históricamente **masculinizados**.

Actividad económica

→ Los **hombres** *regentan* más negocios en el municipio (**60%**) que las **mujeres** (**40%**).

→ Hay más **hombres** *empleados* en los negocios (**64%**) que **mujeres** (**36%**).

→ Las **mujeres** *regentan* más **empresas** que los hombres (**15/14**); mientras que los **hombres** *regentan* más **negocios ganaderos** que las mujeres (**16/3**).

→ Los **hombres** están **más empleados** en *todos los negocios* estudiados (empresa, ganadería y agricultura) que las mujeres.

→ **No hay mujeres empleadas** en los *negocios de ganadería y agricultura* (que no tengan forma de empresa).

Pensiones

→ De las *pensiones contributivas* del año 2019, un **67%** las recibieron **hombres** y sólo un **33%** **mujeres**.

→ De las *pensiones por jubilación*, un **78%** las recibieron **hombres** y un **22%** **mujeres**.

→ El *importe mensual* medio de las *pensiones* es de **1.077€** para los **hombres** y de **779€** para las **mujeres**, con una *brecha económica* de **-298€** mensuales.

→ El importe mensual medio de las *pensiones por jubilación* es de **1.101€** para los **hombres** y de **787€** para las **mujeres**, con una *brecha económica* de **-314€** mensuales.

Actividad asociativa

- De las *asociaciones* que han contestado al cuestionario, la **mitad no** son **paritarias**.
- La *participación asociativa* en general es **equitativa** (**51,90%** de **mujeres** y **48,10%** de **hombres**).
- De las *juntas directivas*, **seis** son **paritarias** y **ocho no**.
- La formación de las *juntas directivas* en general es **equitativa** (**50,62%** de **mujeres** y **49,38%** de **hombres**).
- Las cuestiones que desde las *asociaciones* se considera que podrían *mejorar* respecto a la *igualdad* son: **menor feminización y masculinización** de los trabajos que se realizan desde la asociación; mayor **participación** para incluir programación sobre igualdad, mayor **participación** de las **mujeres** en las asociaciones que son tradicionalmente **masculinas**, mayor **participación** de los **hombres** en las que son tradicionalmente **femeninas**, mayor programación de **actividades** relacionadas con la **igualdad** y la **diversidad**, y la **divulgación** de cuestiones relacionadas con ello.
- Las cuestiones en las que las *asociaciones* consideran que el *ayuntamiento* podría *ayudar* para conseguir en éstas mayor *igualdad* son: **apoyo** a la asociación, fomento de las **actividades igualitarias**, colaboración y ayuda con recursos para **motivar** más a la población, incentivar a las **mujeres** a la **participación**, o la realización de **cursos** para la **concienciación** de la igualdad y la diversidad en el **asociacionismo**.

Participación ciudadana: usos del tiempo

→ De las personas participantes, las **mujeres** dedican más *tiempo al día* de media al **empleo**, el **mantenimiento del hogar** y los **cuidados**. En el caso de los **hombres**, éstos destacan respecto a las mujeres en el uso del **espacio público**.

→ La *diferencia más grande* la encontramos en el tiempo empleado para el **mantenimiento del hogar**, seguida de los **cuidados**.

Participación ciudadana: valoración de las desigualdades

→ **Todas** las *desigualdades estudiadas* son consideradas como **problemáticas** para alcanzar la igualdad, tanto a nivel social como a nivel municipal (medias superiores a 3).

→ La población participante *percibe las desigualdades* **a nivel social** con **mayor urgencia** que a nivel municipal.

→ La *percepción de urgencia* de las problemáticas es **más alta** de media en las **mujeres** que en los hombres.

→ La *problemática* que se considera **más urgente** **a nivel social** es la **violencia de género**, mientras que **a nivel municipal** es la **falta de corresponsabilidad de los cuidados**.

→ *A nivel social*: la problemática considerada **más urgente** es la **misma para ambos géneros** (violencia de género).

→ *A nivel municipal*: las **mujeres** consideran **más urgente** la **falta de corresponsabilidad en los cuidados**; mientras que para los **hombres** es la **perpetuación de las tradiciones machistas en las fiestas culturales**.

→ El *área* que se considera **más urgente** es la del **empleo**, tanto a nivel social como municipal y tanto por mujeres como por hombres.

→ *A nivel social*: la segunda *área* considerada **más urgente** es la de **conciliación y corresponsabilidad**. Es así también en el caso de las **mujeres**, mientras que para los **hombres** es la de **educación**.

→ *A nivel municipal*: la segunda *área* considerada **más urgente** es la de **educación**, de la misma manera que para los **hombres**; mientras que para las **mujeres** lo es de nuevo la de **conciliación y corresponsabilidad**.

5. PLAN DE ACCIÓN

Una vez se presentó el diagnóstico a la Comisión Municipal de Igualdad, se diseñó de manera conjunta el plan de acción. Para ello, se propusieron distintas acciones y se realizó un proyecto de actuación.

Este plan de acción está programado en base a nueve áreas, que son:

- A. Área de transversalidad.
- B. Área de conciliación y corresponsabilidad.
- C. Área de salud, bienestar y deporte.
- D. Área de violencia de género.
- E. Área de urbanismo, espacio público y medio ambiente.
- F. Área de economía, empleo y empresa.
- G. Área de participación y asociacionismo.
- H. Área de educación e infancia.
- I. Área de cultura y fiestas.

Listado de acciones

A. Transversalidad

- | | |
|---|--|
| 1 | Publicación y difusión del I Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Aras de los Olmos. |
| 2 | Presentación del plan de igualdad en una actividad pública. |
| 3 | Creación de redes sociales de la Comisión Municipal de Igualdad para alcanzar a un público mayor. |
| 4 | Organización de actividades para visibilizar la transversalidad de las desigualdades y la importancia de trabajar por la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. |
| 5 | Organización de actividades para visibilizar la diversidad sexual y de género. |

6	Realización de un calendario para la conmemoración de los días internacionales relacionados con la diversidad y la igualdad.
7	Conmemoración de los días internacionales que se han fijado en el calendario.
8	Realización de formaciones para la Comisión Municipal de Igualdad en cuestiones de género y políticas de igualdad.
9	Dotación de recursos y de organización a la Comisión Municipal de Igualdad para funcionar como observatorio de género.

B. Conciliación y corresponsabilidad

10	Realización de una campaña para informar de los derechos, permisos y prestaciones asociados a la maternidad y la paternidad.
11	Realización de una campaña gráfica de sensibilización dirigida a los hombres para que se acojan a las medidas y permisos de paternidad y cuidados.
12	Creación y coordinación de un banco de tiempo.
13	Fomentar la continuidad de la escuela de verano para la población menor del municipio.
14	Fomentar la continuidad de la ludoteca.
15	Estudiar la viabilidad y deseabilidad de un comedor para el alumnado del colegio y la ludoteca.
16	Estudiar la viabilidad de proporcionar un espacio de cuidados durante la realización de actividades culturales y de formación que se realicen en el municipio.
17	Fomentar la puesta en marcha del centro de día para personas mayores.
18	Realización de una campaña gráfica de sensibilización para la corresponsabilidad de las tareas domésticas y de cuidados.

19

Realización de charlas sobre corresponsabilidad dirigidas a la población masculina, donde se ponga de relieve la importancia de la implicación de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidados.

C. Salud, bienestar y deporte

20

Realización de charlas sobre la influencia diferencial del género en la salud de mujeres y hombres.

21

Realización de una campaña gráfica sobre la influencia diferencial del género en la salud de mujeres y hombres.

22

Distribución de materiales sobre la influencia diferencial del género en la salud de mujeres y hombres.

23

Realización de publicaciones y/o campañas de sensibilización e informativas sobre salud sexual y reproductiva.

24

Realización de charlas y/o talleres sobre salud sexual y reproductiva que aborden cuestiones relacionadas con el aparato reproductor femenino.

25

Realización de charlas y/o talleres sobre salud sexual y reproductiva que aborden cuestiones relacionadas con el aparato reproductor masculino.

26

Realizar talleres de autoestima, autovaloración, entre otras, para mejorar la autopercepción y la confianza de las mujeres consigo mismas.

27

Realizar talleres de inteligencia emocional: personal y social, para mejorar el reconocimiento de lo emocional y la responsabilidad afectiva.

28

Realización de un mural en las instalaciones deportivas en el que se eliminen los estereotipos de género asociados al deporte y se fomente la imagen de la mujer en el deporte.

29

Realización de un campeonato de fútbol femenino para eliminar los estereotipos de género y fomentar la participación de las mujeres en el deporte.

30	Desarrollo de un estudio de participación de las mujeres y los hombres en el deporte y las causas que puedan hallarse tras las desigualdades encontradas.
31	Realización de un torneo benéfico de pádel mixto.
32	Realización de actividades deportivas dirigidas a todos los públicos, que tenga en cuenta la variabilidad de nivel, experiencia o resistencia, entre otras.

D. Violencia de género

33	Realizar una campaña sobre los tipos de violencia machista que se producen, con el objetivo de visibilizar formas de violencia desconocidas y de darles nombre.
34	Realizar publicaciones, campañas y/o talleres sobre micromachismos.
35	Realizar denuncias públicas de casos de violencia machista que se produzcan en la sociedad.
36	Organización de charlas para la prevención y actuación ante la violencia de género dirigidas a la ciudadanía.
37	Realización de campañas gráficas para la sensibilización y la prevención de la violencia de género.
38	Visibilizar los feminicidios acontecidos en España.
39	Realización u obtención y adecuación de un protocolo para la detección y atención ante situaciones de violencia de género.
40	Difusión del protocolo para la detección y atención ante situaciones de violencia de género.
41	Realización u obtención y adecuación de una guía de actuación rápida ante situaciones de violencia de género.

42 Difusión de la guía de actuación rápida ante situaciones de violencia de género a la ciudadanía en general, las asociaciones y otras entidades locales.

43 Realización de campañas gráficas para la sensibilización y la prevención de las agresiones sexistas en las fiestas.

44 Generación de un espacio físico y/o virtual que funcione como Punto Violeta en las fiestas nocturnas.

E. Urbanismo, espacio público y medio ambiente

45 Realización de una auditoría para la eliminación de carteles, señalizaciones o publicidad que utilice expresiones y/o imágenes sexistas en el espacio público municipal.

46 Creación de mecanismos para la prevención, detección y eliminación de carteles, señalizaciones y/o publicidad con expresiones y/o imágenes sexistas.

47 Realización de un estudio que analice la iluminación del alumbrado callejero, estableciendo los espacios a mejorar para tener una mayor seguridad en la vía pública.

48 Realizar carteles con los números de teléfono más importantes de atención a las mujeres y mantenerlos fijos en distintos lugares públicos.

49 Realización de talleres de sensibilización sobre el medio ambiente con perspectiva de género, atendiendo a la afectación diferencial de la crisis climática a mujeres y hombres.

F. Economía, empleo y empresa

50 Realización de charlas y/o debates sobre economía feminista, desde donde se aboga por un modelo económico donde la vida y los cuidados se encuentran en el centro.

51 Realización de una campaña gráfica para eliminar los estereotipos de género que se atribuyen a los sectores de trabajo feminizados y masculinizados.

52 Realización de una campaña gráfica para visibilizar y poner en valor el trabajo doméstico y de cuidados.

- 53 Realización de charlas de responsabilidad empresarial para los negocios municipales sobre igualdad, diversidad y medio ambiente.
- 54 Promocionar las ayudas y subvenciones que se dan para mujeres empresarias.
- 55 Creación de un reconocimiento institucional para aquellos negocios que estén liderados o tengan empleadas a mujeres.
- 56 Realización de formaciones para la mayor empleabilidad de las mujeres: modelos de cooperativas, creación de nuevos negocios, entre otras.

G. Participación y asociacionismo

- 57 Realización de charlas/talleres/seminarios dirigidos exclusivamente a hombres donde se aborden las inquietudes de éstos en materia de igualdad.
- 58 Realizar actividades que sean un lugar de encuentro para distintas culturas y se fomente el intercambio y el aprendizaje cultural.
- 59 Realización de una formación en igualdad y diversidad para las asociaciones y entidades del municipio.

H. Educación e infancia

- 60 Realización de charlas y/o talleres dirigidos a madres y padres sobre coeducación.
- 61 Promoción y difusión de una guía de coeducación para la ciudadanía.
- 62 Realización de una campaña gráfica sobre coeducación.
- 63 Realización de talleres y/o actividades sobre género e igualdad dirigidos al alumnado de infantil y primaria.
- 64 Promoción y difusión de catálogos de jugueterías que no utilicen lenguaje ni imágenes sexistas en las fechas próximas a las festividades navideñas.

65	Realización de charlas sobre la diversidad que se produce en el espectro del sistema sexo-genérico y la orientación sexual dirigida a madres y padres.
66	Realización de talleres y/o charlas para la población adolescente sobre relaciones afectivo-sexuales sanas.
67	Realización de talleres y/o charlas para la población adolescente sobre salud sexual y reproductiva.
68	Realización de talleres para la población adolescente para identificar elementos sexistas en productos culturales.

I. Cultura y fiestas

69	Creación de un espacio específico en la biblioteca sobre estudios de género e igualdad.
70	Realización de una auditoría de los libros de la biblioteca municipal, estudiando la autoría por género y sección temática.
71	Reposición de libros de autoría femenina en aquellas secciones donde haya una especial infrarrepresentación de éstos.
72	Realización de actividades y/o proyectos para rescatar la memoria histórica y el patrimonio inmaterial de las mujeres del municipio.
73	Realización de publicaciones y/o campañas donde se visibilicen las mujeres referentes de la historia.
74	Realización de publicaciones y campañas donde se visibilicen las mujeres que han formado parte de la vida política y la historia de España.
75	Establecimiento de una semana de la lectura donde se recomienden libros escritos por mujeres.
76	Difusión de listados de libros con autoría femenina.

- 77 Realización de actos culturales en relación a cuestiones de género, diversidad e igualdad.
- 78 Publicación de un fanzine semestral donde se aborden cuestiones de género, diversidad e igualdad.
- 79 Compartir información sobre actividades, talleres, cursos, entre otras, que se realicen en materia de género, diversidad e igualdad.
- 80 Realización de una base de datos desagregada por género de las personas contratadas por el ayuntamiento para la realización de actividades culturales.
- 81 Estudiar la contratación por género de las actividades culturales para observar si se producen diferencias y en qué ámbitos.
- 82 Llevar a cabo campañas gráficas sobre los usos cotidianos del lenguaje sexista y cómo se puede sustituir por otras palabras.
- 83 Realizar y/o conseguir y adecuar una guía para el lenguaje inclusivo y no sexista.
- 84 Difundir la guía de lenguaje inclusivo y no sexista por los medios convenientes para que llegue a toda la población posible.
- 85 Supervisar la ausencia de contenidos sexistas en las actividades festivas.
- 86 Revisión y discusión de cómo actualizar las fiestas tradicionales del municipio que perpetúan lógicas sexistas y patriarcales.