



ACTA DE LA COMISIÓN INFORMATIVA DE DESARROLLO Y GOBIERNO INTERIOR DE FECHA 22-04-19.

En Puente Genil, en la sala de reuniones del Excmo. Ayuntamiento siendo las 14,30 horas del día 22 de Abril de 2.019, se reúnen en Comisión Informativa de Desarrollo y Gobierno Interior, sesión extraordinaria, primera convocatoria y bajo la Presidencia del Sr. Concejales Delegado de Deportes y Educación, D. José Antonio Gómez Morillo, y la asistencia de los siguientes Concejales: D. José Espejo Urbano, D. Pablo Ángel Alfaro Rodríguez, D^a. Dolores Socorro Gálvez Morillo, D. Francisco Jesús Guerrero Cáceres, D^a. Ana Cervantes Prieto y D. Antonio Pineda Bonilla, y como secretario: José Ángel Estrada Cejas.

El Presidente declara abierto el acto pasándose al examen y deliberación de los asuntos pendientes.

PUNTO PRIMERO.- APROBACIÓN, SI PROCEDE, DEL BORRADOR DEL ACTA DE LA SESIÓN ANTERIOR, DE FECHA 19-03-19.-

Conocida por los Sres. asistentes el contenido del borrador del acta de la sesión ordinaria celebrada por la Comisión Informativa de Desarrollo y Gobierno Interior Municipal el día 19/03/19, la misma fue aprobada en votación ordinaria y por unanimidad de los asistentes, que son la totalidad de los siete que la componen, sin enmienda ni rectificación alguna.

PUNTO SEGUNDO.- PROPUESTA DE LA SRA. CONCEJALA DE SERVICIOS BÁSICOS Y HACIENDA PARA APROBACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA EL AÑO 2019.-

Conocida la propuesta de la Sra. Concejala de Servicios Básicos y Hacienda para la aprobación de la Oferta de Empleo Público para el año 2019, que copiada es como sigue:

“La Oferta de Empleo Público es un instrumento de planificación de los recursos humanos que define y cuantifica los efectivos en función de las necesidades y prioridades derivadas de la planificación general de los recursos humanos y que debe encuadrarse dentro del marco establecido por la legislación vigente.

A la vista de ello, el Ayuntamiento de Puente Genil tiene previsto convocar Oferta de Empleo Público para el año 2019, para cubrir vacantes originadas por la jubilación de funcionarios de la Policía Local, así como otras plazas vacantes derivadas de las necesidades puestas de manifiesto en determinados departamentos de la organización municipal. Entre éstas, cabe destacar varias plazas de la plantilla de personal laboral de nueva creación, actualmente en fase de información pública y cuya inclusión queda sujeta a su aprobación definitiva.

A tal efecto, y a la vista de los informes preceptivos que obran en el expediente, se puede constatar la necesidad de ofertar las siguientes plazas vacantes en este Ayuntamiento:

Plantilla de Funcionarios:

- 5 Plazas de Policía Local. Escala Admón. Especial. Subescala Servicios Especiales.
- 2 Plazas de Oficial de Policía Local. Escala Admón. Especial. Subescala Servicios Especiales.
- 1 Plaza de Auxiliar de Admón. General. Escala Admón. General. Subescala Auxiliar.



Plantilla de Personal Laboral

- 1 Plaza de Peón para Dpto. de Cultura
- 1 Plaza de Trabajador/a Social (Nueva creación)
- 1 Plaza de Técnico de Juventud (Nueva creación)
- 2 Plazas de Oficial 1ª Construcción (Nueva creación)
- 3 Plazas de Peón de Construcción (Nueva creación)

Sobre esta base y de conformidad con la legislación vigente, por la presente se PROPONE al Ayuntamiento Pleno la adopción del siguiente acuerdo:

- 1) Aprobar la Oferta de Empleo Público para el año 2019, conteniendo las plazas vacantes indicadas en el cuerpo de la propuesta.
- 2) Que se continúen los trámites preceptivos para su publicación y general conocimiento.

No obstante, el Ayuntamiento Pleno con su superior criterio decidirá.”

La Comisión Informativa de Desarrollo y Gobierno Interior Municipal en votación ordinaria y con cinco votos a favor del Grupo Político PSOE, y dos abstenciones de los Grupos Políticos IU-LV-CA y PP, acordó dictaminar favorablemente la propuesta que transcrita ha sido.

PUNTO TERCERO.- PROPUESTA DE LA SRA. CONCEJALA DE IGUALDAD PARA APROBACIÓN DEL SEGUNDO PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE PUENTE GENIL.-

Conocida la propuesta de la Sra. Concejala de Igualdad para aprobación del segundo Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Puente Genil, que copiada es como sigue:

“Este Ayuntamiento, a través de la Delegación de Igualdad, ha manifestado en numerosas ocasiones su apuesta por el principio de igualdad entre mujeres y hombres, la lucha contra la violencia de género y la visibilización y el empoderamiento de las mujeres. En el camino hacia la igualdad real, uno de los objetivos de esta Delegación es la puesta en marcha del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Anteriormente este Ayuntamiento ya contó con un primer Plan de Igualdad cuyo periodo de vigencia fue 2009-2011, es evidente que desde la finalización del anterior plan, la sociedad ha cambiado, ya no sirven los objetivos marcados ni las acciones a desarrollar en aquel momento, es necesaria una actualización de los mismos. Por otra parte, la Delegación de Igualdad ha acumulado experiencia, ha incorporado nuevas formas de programar, nuevos servicios y nuevas iniciativas, por lo que un segundo Plan de Igualdad es un instrumento fundamental para canalizarlas.

Por todo ello esta delegación ha elaborado el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, sin perder de vista su objetivo principal como herramienta fundamental de las políticas de igualdad a través del cual se intenta eliminar los obstáculos que se interponen para alcanzar una igualdad real.

Para la elaboración de este segundo plan se ha contado con una metodología abierta y participativa, en la que ha sido clave la implicación de todas las áreas del ayuntamiento, de las asociaciones de mujeres y otros movimientos asociativos del municipio.

El trabajo de elaboración del Plan se ha repartido entre diversos equipos, que han sido coordinados por una persona especialista en igualdad, contratada al efecto a través de una subvención de Diputación de Córdoba.

La finalidad del plan tal y como aparece en la redacción del mismo es la siguiente:

“La finalidad con la que se realiza este Plan es la de aplicar la transversalidad de género en todos los ámbitos del Ayuntamiento, para así respetar íntegramente los conceptos esenciales en materia de igualdad y los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad de género.”



En el II Plan de Igualdad se han establecido cuatro ejes de intervención, que se detallan a continuación:

- Eje 1: *Gobernanza, transversalidad de género en el desarrollo de las políticas municipales*
- Eje 2: *Empoderamiento de la mujer*
- Eje 3: *Reconocimiento de los cuidados y la corresponsabilidad como elementos claves para la sostenibilidad de la vida*
- Eje 4: *Hacia una vida libre de violencia de género en cualquiera sus manifestaciones*

Cada uno de los ejes contienen una serie de objetivos generales y específicos que desembocan en las acciones, que han sido previamente consensuadas, a llevar a cabo por el personal de cada delegación o departamento de este Ayuntamiento y por el movimiento asociativo implicado, contenidas en el Anexo 15 del Plan.

En base a lo anteriormente expuesto, propongo la adopción del siguiente acuerdo:

- La aprobación II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, que se adjunta a esta propuesta”

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE PUENTE GENIL (2019-2022)

ÍNDICE

1. Presentación del II Plan de Igualdad
2. Introducción
3. Contextualización
 1. Marco legal de aplicación
 2. Diagnóstico
4. Finalidad General del Plan
5. Metodología
6. Principios orientadores
7. Personas destinatarias y grupos de interés
8. Ejes de intervención, objetivos y acciones
9. Temporalidad del Plan
10. Estructura interna de coordinación
11. Seguimiento y Evaluación del Plan Municipal
12. Glosario de términos
13. Anexos
 1. Fichas de acción transversales a todas las Delegaciones

1. Presentación del II Plan de Igualdad

Con la elaboración de este II Plan de Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres, se pretende asentar las bases para continuar con la instauración la perspectiva de género de forma transversal a todas las actuaciones que se hagan desde el Ayuntamiento de Puente Genil, haciendo una apuesta porque todas las delegaciones se involucren para disminuir la brecha de género existente en la población.

Con las actuaciones consensuadas se ha perseguido que sea un plan real y factible de cumplir, que se base en tratar las carencias y dificultades encontradas en el diagnóstico y que genere una ciudad más justa, más igualitaria y más consciente de la necesidad de visibilizar lo que aportan las mujeres a la sociedad.

La conciliación real y efectiva sólo se alcanzará cuando sea un compromiso adquirido y compartido por igual por hombres y mujeres, es por eso que las actuaciones que aquí se presentan van dirigidas a toda la población.

Luchar para combatir la violencia hacia las mujeres y las discriminaciones por razón de sexo es otro de los motivos por el que vemos necesario la implementación del plan.

2. Introducción

Puente Genil lleva tiempo apostando decididamente por la igualdad, con la creación de La Concejalía de la Mujer en 1999 y con la elaboración del I Plan de Igualdad (2009-2011) se inicia este proceso, pero necesitamos seguir avanzando hacia un municipio más igualitario, vivimos tiempos de cambios importantes que están modificando las relaciones económicas, sociales y modos de vida, es por ello que haya que plantearse nuevas formas de actuación en las políticas de igualdad municipales.

Desde el Ayuntamiento se apuesta por seguir trabajando por conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres que deberá ser un principio transversal que implicará orientar todas las acciones del municipio. Aunque la igualdad legal existe, la realidad sigue marcada por comportamientos, actitudes y pensamientos sexistas así como costumbres y hábitos discriminatorios tanto a nivel individual como a nivel colectivo, tanto en la esfera privada como pública.

Este Ayuntamiento, a través de la Delegación de Igualdad sigue trabajando por la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, en la lucha contra la violencia de género, en la visibilización y el empoderamiento de las mujeres, pero es necesaria la actualización de los objetivos que se marcaron en el I Plan de Igualdad y también las acciones a llevar a cabo. La Delegación de Igualdad ha acumulado experiencia y ha incorporado al Centro Municipal de Información a la Mujer nuevas formas de programar, nuevos servicios, nuevas iniciativas, nuevos instrumentos de difusión del principio de igualdad y de participación social. Es por ello, que un segundo Plan de Igualdad es un instrumento fundamental para canalizarlas. Se seguirá trabajando tanto a nivel interno del Ayuntamiento, implicando a todas las áreas municipales como a nivel externo aplicando este principio a las actividades y políticas dirigidas a la ciudadanía.

3. Contextualización

Este documento se constituye para materializar el compromiso que desde el Ayuntamiento se adquiere para luchar contra la desigualdad de género. El II Plan de Igualdad pretende mejorar no sólo la situación del personal del Consistorio, ayudándolo a ser más equitativo y con ajuste a la ley; sino a toda la ciudadanía en general. Para su elaboración es necesario analizar la realidad del lugar en todos los sentidos, ya que un Plan Local de Igualdad trata de incidir en un problema social y no en un problema de las mujeres, es por eso que es necesario implicar a los mayores ámbitos posibles.

Aquí se recogen un conjunto de medidas para lograr dar solución a una serie de problemas, necesidades y carencias en materia de igualdad identificadas en el municipio y con las que se pretende provocar cambios favorables en la sociedad.

1. Marco legal de aplicación

En el ámbito de la Unión Europea, destaca la importancia de la Carta de la Mujer, adoptada en marzo de 2010, la Estrategia de la Comisión Europea para la Igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y el 2º Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).

Legislación Estatal

❖ Constitución Española



- ❖ *Ley 30/2003, de 13 de octubre*, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- ❖ *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- ❖ *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo*, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- ❖ *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre*, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- ❖ *Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto*, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.

Legislación Autonómica

- ❖ *Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo*, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.
- ❖ *Ley 9/2018, de 8 de octubre*, por la que se modifica la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre*, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- ❖ *Ley 13/2007, de 26 de noviembre*, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.
- ❖ *Ley 5/2010, de 11 de junio*, de Autonomía Local de Andalucía.
- ❖ *Ley 2/2014, de 8 de julio*, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía.
- ❖ *Ley 8/2017, de 28 de diciembre*, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía.
- ❖ *Ley 17/2007, de 10 de diciembre*, de Educación de Andalucía.

2. Diagnóstico

Los resultados del diagnóstico sirven de guía para fijar las líneas o ejes de actuación, que serán priorizados en el II Plan de Igualdad. Con él se obtienen datos e información que nos permite tener una visión de la situación en materia de igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres en el municipio.

- ❖ Contexto territorial, institucional y social
- ❖ Percepción de igualdad en el municipio

La metodología empleada para el desarrollo del diagnóstico ha estado basada en un enfoque abierto y participativo en la que ha sido clave la



implicación de todas las áreas del Ayuntamiento, de las Asociaciones de Mujeres y otros Movimientos Asociativos del municipio. Durante el proceso de recogida de información se han realizado un sondeo para conocer la percepción de la igualdad en el municipio, entrevistas a través de redes sociales, entrevistas telefónicas y personales realizadas con los y las delegadas y con el personal técnico del Ayuntamiento y otros agentes sociales. Se ha puesto en relieve que, la aplicación de las directivas políticas en el conjunto del municipio supone todavía un reto, a pesar del compromiso político y de los esfuerzos realizados a través de la puesta en marcha del I Plan de Igualdad. Así, no todas las personas empleadas en el Ayuntamiento integran de la misma manera el enfoque de género en su trabajo, sea porque existen reticencias para hacerlo o porque las capacidades técnicas para ellas son limitadas.

Esto hace que siga siendo necesario profundizar en la sensibilización y concienciación de los cargos políticos en el Ayuntamiento, así como del personal técnico en relación a la igualdad de género, la normativa autonómica y estatal de obligado cumplimiento y las formas de transversalización del enfoque de género en cada uno de los ámbitos de actuación.

A continuación se analizan los datos del informe con fecha de Diciembre de 2018 de la población de Puente Genil, extraídos del observatorio Argos de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

Género y economía

Empleo

La mayoría de demandantes de empleo de la población se concentra en el sector servicios lo que se relaciona con la importancia de éste en la economía de Puente Genil. Los servicios representan el 59,93% de la demanda de empleo femenino por lo que el sector servicios está feminizado.

El número de mujeres demandantes de empleo es de 1787, superior al de hombres 1092, lo que está relacionado con la mayor tasa de paro de ellas. Por los efectos de la crisis, el número de mujeres que son demandantes de empleo sin haber tenido un empleo anterior es más del doble que el de hombres.

El número de mujeres que tienen un trabajo remunerado en la población es reducido, así, el porcentaje de mujeres empleadas es siempre inferior al de empleados para todas las categorías de contratos ecepto los contratos a tiempo parcial. Si las consideramos sólo a ellas, la mayoría de la empleabilidad



es a tiempo parcial con el 68,58% de los Contratos y con Contratos temporales, que representan alrededor del 37,71% de la Contratación femenina.

Estos datos reflejan las barreras estructurales para el acceso al empleo de las mujeres y, sobre todo a un empleo de calidad. La reproducción de los roles tradicionales de género en el mercado de trabajo está en la base de estas diferencias. La crisis económica ha provocado la destrucción de empleos, principalmente en la construcción, que eran ocupados por varones, dejando nichos de mercado laboral asociados a puestos precarios que son asignados a mujeres, como todo lo que se relaciona con la limpieza o el cuidado de personas dependientes. No obstante, la creación de empleo sigue estando masculinizada.

El número de demandantes de empleo inscritos en el Servicio Andaluz de Empleo registrados en el municipio de Puente Genil en febrero de 2019¹ es de 4769 demandantes, de las cuales la mayoría son mujeres (3156 frente a 1613 varones). Esta misma desigualdad se mantiene en las personas paradas de la población, de las 2981 que no cotizan a la seguridad social 1847 son mujeres frente a 1134 hombres. Lo que nos hace descifrar que existen mujeres que a pesar de tener un empleo siguen buscando otro, ya sea para mejorar su puesto, mejorar su jornada o mejorar su sueldo.

Conciliación y corresponsabilidad

La conciliación sólo es posible si existe corresponsabilidad en la vida familiar, profesional y personal, un reparto equitativo en la realización de las actividades familiares y en el cuidado de personas dependientes. El acceso al empleo femenino está íntimamente ligado al reparto de las tareas en el hogar y la asignación de roles de género y, por lo tanto, a las dificultades de conciliación entre vida laboral, familiar y personal.

Realizar una planificación y ejecución de actividades culturales y de tiempo libre teniendo en cuenta la perspectiva de género. Incrementar los espacios socio-culturales en los que se promueven la corresponsabilidad y la ética del cuidado. Reparto equitativo de tiempo, tareas en el seno familiar, la atención a la diversidad familiar, paternidad responsable, el cuidado a personas dependientes.

Se observa que la educación que reciben los hombres les hace priorizar la vida laboral y el trabajo productivo fuera del hogar, a la vida en familia y a las tareas de cuidados, lo que se convierte en un bache para la conciliación.

Género, educación y salud



Educación

En cuanto al nivel de formación el 45,94% de la población de Puente Genil, está compuesta por personas con estudios secundarios, siendo el porcentaje de hombres con esta formación algo superior al de mujeres (48,83% y 43,18% respectivamente). Tan solo un 6,95% cuenta con estudios postsecundarios, siendo el porcentaje similar para ambos sexos 7,01% hombres 6,90% mujeres.

Sin embargo, la mayor parte de los habitantes, el 47,11% se concentra en un bajo nivel de estudios (26,70% estudios primarios, 15,99% estudios primarios incompletos y un 4,42% de personas que no dispone de ningún tipo de estudios). El porcentaje de hombres y mujeres con estudios primarios es similar, pero se observa la brecha de género en formación, ya que son mujeres en mayor proporción las que no tienen ningún tipo de estudio o que abandonan la escuela de forma temprana. Aunque en la actualidad la tasa de inscripción escolar es similar para niños y niñas, estos datos podrían explicarse por dos razones diferentes. Por una parte, recoge información de la población más adulta y por otra, refleja la menor importancia a la escolarización de las mujeres en décadas pasadas.

Es importante señalar que el municipio cuenta con un grupo poblacional de gran vulnerabilidad, un elevado porcentaje de etnia gitana, que sigue priorizando la educación de los hijos, a fin de prepararlos para el mundo laboral, frente a la de las hijas, que siguen siendo orientadas hacia el cumplimiento de un rol reproductivo y de cuidados del hogar.

Salud

La influencia de factores socio-culturales en la construcción de la masculinidad y la feminidad, a su vez influye, en la salud de mujeres y hombres.

Género, deporte y cultura

Deporte

Si analizamos los hábitos por género en práctica deportiva también encontramos diferencias. De forma menos acusada, las actividades deportivas organizadas por el ayuntamiento, pabellones, centros escolares y aldeas suelen estar equiparadas. Pero si se desagregan los datos, las mujeres se interesan más



por actividades de mantenimiento, aerodance, yoga o pilates, mientras que los hombres, lo hacen en las escuelas deportivas y juegos deportivos municipales.

Los estereotipos de género siguen explicando en buena parte esta situación. Éstos influyen en las prácticas deportivas desarrolladas por unos y otras. Las mujeres se inscriben en prácticas deportivas individuales y el género masculino prefiere deportes en equipo y más competitivos. En la práctica de actividades de agua, también predomina el género masculino.

Si hablamos de deportes federados se incrementan las diferencias. De un total de 746 deportistas, 167 son mujeres y hombres 579, de los que merece especial mención el curioso caso del equipo de balonmano femenino que se encuentra en la División de Honor. Lo que demuestra la fortaleza de tener referentes importantes en el deporte en la población para fomentar la motivación y la participación.

Otra estadística interesante es el crecimiento del fútbol femenino en los últimos años. En las categorías inferiores, la mayoría de las modalidades deportivas cuentan con equipos femeninos que van desapareciendo cuando las chicas llegan a la adolescencia (15 y 16 años). Esta participación de las jóvenes disminuye de forma acusada hasta los 30 años que se vuelve a equiparar a la participación masculina.

Uno de los objetivos es que deporte no debe ser considerado como un factor de desigualdad, sino como un vehículo más para conseguir la igualdad real.

Cultura

La planificación de las actividades culturales se realiza sin tener en cuenta la perspectiva de género. La oferta de una variada agenda de actividades y espectáculos culturales y artísticos en la localidad se elabora sin que entre sus objetivos esté la igualdad de mujeres y hombres.

El conjunto de las actividades auspiciadas o participadas por la Delegación de Cultura se desarrollan en diversos espacios no llevando ninguna estadística de participación desagregada por género.

Se observa, insuficiente concienciación transversal y general en el plano político y técnico sobre la desigualdad de género, y de la importancia que tiene para el desarrollo económico y social la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el aporte cultural del género femenino en la cultura.

Género y participación ciudadana

El movimiento asociativo en Puente Genil tiene mucha fuerza. Según el registro municipal existen 236 asociaciones en los diferentes sectores (Culturales, medio ambiente, sociales, vecinales, de mujeres...). De éstas, 64 están presididas por mujeres, por lo que la representación de la mujer en el municipio asociativo de Puente Genil es de un 27,11%. Desde el Ayuntamiento sólo se lleva un registro del número de ellas, estando obligadas a comunicar la modificación de las juntas directivas, cosa que no siempre sucede.

Asociaciones de mujeres

En el Municipio de Puente Genil existen un total de nueve asociaciones de mujeres y una federación. La mayoría participan activamente en las actividades desarrolladas por el Municipio de manera asidua y continuada.

Su labor ha sido imprescindible para favorecer la presencia de la mujer en el espacio público y en la defensa de los derechos de las mujeres. De manera general, puede afirmarse que estas asociaciones, siempre han trabajado en defensa de los derechos de las mujeres y por la igualdad, no obstante, es en la actualidad, cuando algunas han disminuido notablemente su actividad.

A pesar de la relevancia del número de asociaciones, el número de mujeres que participa en acciones asociativas es muy limitado, siendo difícil el relevo generacional. Igualmente la falta de disponibilidad de las mujeres para poder implicarse más activamente en las actividades de las asociaciones (responsabilidades en el hogar, cuidado de familia, etc.), otra vez la brecha de género, hace que de manera general, el número de mujeres participantes sea bajo.

Debilidades del movimiento asociativo de mujeres en Puente Genil

- ❖ Dificultades para atraer a la población más joven.
- ❖ Falta de formación y conocimientos sobre la integración de la perspectiva de género en el plan de trabajo de las organizaciones.
- ❖ Formas de asociacionismo basadas en fórmulas de comunicación y desarrollo de actividades tradicionales.
- ❖ Necesidad de integración de las redes sociales y las TIC en la actividad asociativa.



- ❖ Estigmatización hacia el movimiento feminista y las asociaciones que se declaran como tales.
- ❖ Dificultades para comprender el proceso administrativo requerido para la obtención de financiación a través de las subvenciones.
- ❖ Falta de material administrativo para poder realizar trámites burocráticos.

Género y los grupos vulnerables

Tal y como ha sido puesto de relieve en las entrevistas, el peso de la comunidad, las tradiciones en tanto transmisores de mensajes machistas, actuarían con una fuerza muy superior a la de otras iniciativas por la igualdad, como las llevadas a cabo en el marco programas sociales, ralentizando los avances necesarios.

Algunas de las acciones puestas en marcha por la Delegación de Servicios Sociales como los programas de empleo, los programas de formación y de desarrollo personal, favorecen la participación de las personas y las familias en la vida de la comunidad. Que estos programas siempre incluyan la perspectiva de género con carácter transversal, la coeducación y los roles de familia sirven para paliar esta situación.

En otro orden de cosas, la demanda de ayudas ha aumentado de forma importante en los últimos años debido a la crisis económica y es especialmente significativo que el 90% de personas que asisten a pedir alguna ayuda económica a los Servicios Sociales son mujeres. En cambio los hombres que asisten a este mismo Servicio lo hacen para demandar empleo. Datos que nos vuelven a corroborar la brecha de género y el mantenimiento de roles de género en el municipio.

Diversidad cultural

En lo que se refiere a la población migrante, el número de personas de otras nacionalidades en la localidad es de 1239. El número de personas paradas extranjeras registradas es de 30 hombres y 54 mujeres en diciembre de 2018. En el mismo mes, se realizaron 106 contratos a hombres y sólo 23 a mujeres, con lo que a pesar de no ser un colectivo con alto desempleo, seguramente por los trabajos agrícolas y recogida de la aceituna de este periodo del año en el que han sido recogidas las estadísticas, la empleabilidad de varones es bastante superior a la de las mujeres extranjeras.

La población migrante junto con la población gitana del municipio, constituyen un grupo poblacional donde las mujeres sufren una doble

discriminación. Desde el año 1995 se desarrollan actividades para la inclusión del colectivo gitano y aún a día de hoy se siguen manteniendo diferencias, por lo que se deduce la dificultad para incidir en este colectivo.

Juventud

Si hay un colectivo en que debemos focalizar nuestros esfuerzos para tener más opciones de éxito en nuestra búsqueda y lucha por una igualdad real son los menores y las personas jóvenes ya que desde su espontaneidad tienen el poder de cambiar tradiciones patriarcales y ser transmisores de igualdad.

La Mesa Local de la Juventud, está llevando a cabo distintos programas como la Escuela Provincial de Igualdad que fomentan la participación juvenil y que ha recibido distinciones y premios por la labor desarrollada.

Personas mayores

Las personas mayores de 65 años representan el 16,52% de la población de Puente Genil. Este colectivo cobra relevancia por el aumento en el apoyo que ofrecen a hijas e hijos en su vida diaria, tanto a nivel económico como en el cuidado de los nietos y nietas, constituyendo así su contribución a la conciliación de vida familiar con la laboral.

Este colectivo también cuenta con una representación muy alta en la participación asociativa y está muy visible en las actividades sociales de la población por lo que hay que poner en valor las acciones enfocadas a este amplio sector de la población.

Violencia de género

La Comisión Técnica Local contra la violencia de género de Puente Genil se reúne habitualmente de dos a tres veces al año y en ella se coordinan las diferentes instituciones que atienden de alguna forma a víctimas de violencia de género.

La violencia de género constituye una de las mayores lacras sociales en la actualidad, debido al número elevado de mujeres que son víctimas de violencia por parte de hombres, sean sus cónyuges o no.

Entre las conclusiones que las responsables de la Delegación de Igualdad pusieron sobre en la mesa en el transcurso del resumen de los datos



anuales con los que trabaja el Departamento Jurídico del Centro de Información a la Mujer están la importancia de la educación entre la población más joven y la formación de los profesionales de diferentes ámbitos que atienden a las víctimas como herramientas necesarias para favorecer el tratamiento eficaz y adaptado a las características de este tipo de delitos. Se insiste en que la educación es una herramienta eficaz para erradicar la violencia machista, para lo que es fundamental la formación del profesorado, señalando que "hay muchas conductas socialmente toleradas que son el germen de conductas más graves". La formación de profesionales que atienden a las víctimas en los Servicios Municipales y la coordinación entre ellos también es elemental para dar una atención integral eficaz.

Según los datos de las asistencias realizadas por la Delegación de Igualdad por el Departamento Jurídico, en el año 2018, se abrieron 52 expedientes nuevos, de los que 20 estaban relacionados con la violencia de género (38%) y 11 de ellos necesitaron Orden de Protección. Se tramitaron 15 solicitudes de Teleasistencia y 6 solicitudes de casas de acogida, dos más que el año anterior.

En este último año se ha observado una mayor conciencia social sobre el problema de la violencia de género en las múltiples manifestaciones ciudadanas contra este tipo de violencia. El movimiento feminista es el gran protagonista de esta necesaria respuesta social, siendo el motor de las más importantes iniciativas en pro de la igualdad y en contra de la violencia de género.

En el marco del anterior Plan de Igualdad, el Ayuntamiento ha puesto en marcha acciones específicas de género que han servido para avanzar en la reducción de diferencias entre mujeres y hombres en Puente Genil. De manera paralela, el conjunto de servicios municipales ha trabajado en la integración de la perspectiva de género en sus acciones, algo que ha sido promovido a través de las reuniones de la Mesa Local para la Igualdad.

Análisis de las acciones destinadas a la promoción de la igualdad

A lo largo del trabajo de campo realizado se ha recogido información sobre las fortalezas y debilidades de las acciones emprendidas por el Municipio en el ámbito de la igualdad, no sólo por parte de la Delegación competente en la materia, sino también por otras Delegaciones.



FORTALEZAS

- ❖ Existencia de un compromiso político y técnico de una parte importante del Ayuntamiento con la igualdad.
- ❖ Implicación política real del consistorio municipal con la igualdad de género.
- ❖ Compromiso profesional y personal de las responsables de la Delegación de Igualdad con la temática de género.
- ❖ Presencia de la Delegación de Igualdad a nivel municipal.
- ❖ Conocimiento por parte de la población de Puente Genil, especialmente las mujeres de los servicios, de la Delegación de Igualdad.
- ❖ Amplia oferta de servicios por parte de la Delegación de Igualdad, especialmente para mujeres maltratadas.
- ❖ Presencia continuada en el tiempo de las actuaciones llevadas a cabo por la Delegación de Igualdad.
- ❖ Puesta en marcha de acciones específicas y transversales de género por la Delegación de Igualdad.
- ❖ Promoción del asociacionismo en general y del asociacionismo femenino.
- ❖ Intentos de transversalización del enfoque de género en el conjunto de las Delegaciones del Ayuntamiento.

Los esfuerzos realizados en los últimos años por el Municipio de Puente Genil en pro de la igualdad de género han tenido resultados que se materializan en la respuesta dada por el Ayuntamiento a algunas de las problemáticas de género más acuciantes. La asistencia a mujeres víctimas de violencia de género, los programas dedicados a la prevención, sensibilización y concienciación sobre igualdad y violencia de género, la puesta en marcha de Escuelas de Igualdad, el fomento del asociacionismo y la presencia de las mujeres en la esfera pública, el fomento del uso del lenguaje no sexista o la contratación de mujeres y hombres para tareas anteriormente asignadas a uno de los sexos como las labores de limpieza o las funciones de mantenimiento.

El fuerte compromiso político con la igualdad de género constituye la máxima ventaja para su aplicación, propiciando un ambiente facilitador para la puesta en marcha de actuaciones en el conjunto de las Delegaciones y promoviendo la motivación del personal que trabaja en el consistorio.

Así, aunque la crisis ha hecho disminuir muchos de los recursos destinados a igualdad y aunque la violencia de género sigue siendo la mayor

lactra social del país, ciertos cambios se observan en términos de cambio de roles y aumento de la corresponsabilidad.

Tanto en el municipio como en el seno de las empresas contratadas por las diferentes áreas municipales, se observa la mayor presencia de mujeres en ámbitos antes ocupados por los hombres.

Parece que aunque los padres se implican cada vez un poco más en la crianza de las hijas e hijos, la responsabilidad principal sigue asignada a la mujer y la reproducción de los estereotipos de género se sigue transmitiendo de generación en generación, según las informaciones recogidas, en los diferentes grupos realizados.

En el caso de los hombres se puso en evidencia cómo las estructuras sociales basadas en fundamentos patriarcales oprimen el desarrollo del individuo igualitario, algo que supone la mayor traba para la evolución hacia una sociedad más justa. Así que para conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres restan todavía esfuerzos importantes. Los avances realizados suponen un aspecto positivo hacia su consecución.

4. Finalidad General del Plan

La finalidad con la que se realiza este Plan es la de aplicar la transversalidad de género en todos los ámbitos del Ayuntamiento, para así respetar íntegramente los conceptos esenciales en materia de igualdad y los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad de género.

Se pretende, con la aplicación del Plan que se cumpla el principio de igualdad de trato y de oportunidades, sensibilizando a la población sobre las discriminaciones por cuestión de género, visibilizando a las mujeres a través de un lenguaje no sexista ni discriminatorio y favoreciendo el acceso al mercado laboral, así como la conciliación entre vida laboral y personal.

La aplicación de la transversalidad de género en un organismo público implica entre otras cosas realizar presupuestos con perspectiva de género. Aplicar esta perspectiva en el presupuesto público supone detectar desigualdades entre mujeres y hombres para tratarlas, lo que añade eficacia y eficiencia en la asignación de los recursos y aporta riqueza y cohesión social. El presupuesto puede convertirse en instrumento fundamental para la aplicación de mainstreaming o transversalidad de género, lo que supone la reorganización de los procedimientos de la Administración en todas las fases, a todos los niveles y por las personas que normalmente los llevan a cabo, para incluir los objetivos de igualdad de género en todos los ámbitos de actuación.



Y no menos importante, a través de este Plan, se busca impulsar medidas que promuevan la prevención, intervención y erradicación de la violencia machista.

El II Plan de Igualdad necesitará concentrarse en los ámbitos donde más dificultades se presentan para los avances, teniendo siempre en cuenta que las políticas locales se desarrollan en contextos más amplios y que las competencias y capacidades de un municipio son limitadas.

En este sentido la coordinación entre las diferentes Delegaciones del Ayuntamiento con otras Administraciones Públicas será necesaria, sobre todo en lo que a la transmisión de mensajes por la igualdad se refiere. Esta coordinación debe extenderse igualmente a entidades independientes al Ayuntamiento como las asociaciones y las empresas, intentando su implicación en este trabajo.

La creación de grupos de reflexión de hombres sería otra de las acciones a promover, teniendo en cuenta las fuertes reticencias de los varones a hablar de igualdad y a aceptar su situación de privilegio.

Igualmente se considera prioritario destinar más medidas para sensibilizar y formar a la población joven, considerándola agente de cambio en el trabajo a favor de la igualdad y la prevención de la violencia. La introducción de las TIC en este trabajo es imprescindible.

La formación del personal del Ayuntamiento en herramientas y técnicas para la promoción de la igualdad de género en cada una de las áreas y la enseñanza en utilización de un lenguaje inclusivo es imprescindible como manera de aumentar su eficacia en el trabajo y de sensibilizar a las personas menos motivadas.

5. Metodología

La elaboración de este II Plan de Igualdad contó con la constitución de la Comisión Técnica de Igualdad compuesta de varios equipos que colaboraron en mayor o menor medida y que serán los responsables de llevar a cabo la ejecución y la evaluación de lo que aquí se propone. **Equipo Impulsor, Equipo Técnico, Equipo Colaborador.** Cada equipo contó con un diseño de fichas donde se establecen las acciones a implementar por cada delegación o asociación, los objetivos que persiguen, la temporalización de la actividad, los



recursos económicos y humanos necesarios, el grupo destinatario de la actuación y los resultados esperados. El equipo técnico además, hará el seguimiento de cada actuación y analizará con indicadores de género los resultados obtenidos para ver si se han cumplido los resultados esperados. Se analizarán las dificultades encontradas y se propondrán sugerencias de mejora.

6. Principios Orientadores

Transversalidad. El mainstreaming o transversalidad de género es el principio que engloba todo el Plan ya que da cumplimiento a la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** que define en su **Artículo 15** que la transversalidad del Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter general, 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.

Enfoque de género. El enfoque de género considera las diferentes oportunidades que tienen los hombres y las mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente se les asignan. Introducir el enfoque de género en todas las actuaciones que realiza el ayuntamiento como mecanismo transformador ya que el tratamiento que se haga de él influye en el desarrollo de toda la sociedad.

Empoderamiento de las mujeres. Lo que se pretende con la aplicación de acciones positivas para mujeres, es que la población se sensibilice, y comprenda la necesidad de aplicar mayor esfuerzo y dotar de mayores oportunidades a la población femenina, para romper los estereotipos de género anclados en el patriarcado. Estas acciones sociales son actuaciones temporales para corregir históricas discriminaciones que equilibran desigualdades. Todo ello orientado a garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo, la conciliación de la vida laboral y familiar, la participación política de las mujeres y la lucha contra la violencia de género.

Integración. Promover la asistencia del personal técnico de todas las áreas municipales a formación en igualdad de género y de oportunidades para conocer las herramientas y protocolos necesarios para integrar la perspectiva de género en los futuros proyectos.

Prevención. Utilización de la educación y la publicidad como poderosa herramienta de cambio de roles y estereotipos que eviten cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, identidad sexual, raza o religión y que incorpore a la población hábitos tolerantes y respeto a las diferencias.

Participación Equitativa en los ámbitos públicos y privados. Es necesario asegurar el acceso y participación equitativa de hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida y prestar especial atención en los procesos de selección, ampliando la presencia femenina en casos de subrepresentación.

Lenguaje inclusivo. El uso discriminatorio del lenguaje utilizando sólo y exclusivamente el masculino generalizado supone que se cree una imagen de las mujeres estereotipadas que las infravalora. Muchas áreas de conocimiento son androcéntricas, toman el supuesto masculino como imagen de la realidad, cosa que invisibiliza a las mujeres. La lengua tiene mucho poder como transformador social, es por eso que fomentar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista es un principio orientador más en la consecución de la igualdad de trato.

7. Personas destinatarias y Grupos de Interés

La implementación del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Puente Genil conlleva a identificar su ámbito de actuación de acuerdo a tres variables: gobernanza, ciudadanía y medio geográfico.

Así, el II Plan de Igualdad incide en la mejora de la gobernanza a través de la planificación estratégica a lo largo de los años que dura su ejecución, el perfeccionamiento de las estructuras ya existentes y creando otras en colaboración con la ciudadanía, integrando la perspectiva de género en sus programas y presupuestos, promoviendo y haciendo uso de una comunicación incluyente, integrando el principio de igualdad en la gestión administrativa y en el quehacer diario del Ayuntamiento.

En lo relativo a la ciudadanía, el II Plan de Igualdad dirigirá su esfuerzos al desarrollo de una educación en igualdad de manera integral, a la erradicación de estereotipos y roles de género que producen discriminación, a promover la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, a potenciar la formación y la empleabilidad de las mujeres, a la promoción de la salud, la cultura y el deporte de forma equitativa y a luchar contra la violencia de género de forma incansable.

El ámbito de actuación de este II Plan de Igualdad atiende a la geografía de Puente Genil, a sus barrios y a sus Aldeas.



EJE DE INTERVENCIÓN 1. GOBERNANZA, TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN EL DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS MUNICIPALES

OBJETIVOS GENERALES DEL EJE DE INTERVENCIÓN 1

- 1.1. Capacitación política y técnica que garantice que el principio de igualdad sea un elemento de transformación de las políticas públicas
- 1.2. Procedimientos de gestión y administrativos que integren el principio de igualdad y reflejen el compromiso municipal con la igualdad
- 1.3. Difusión Actividades

- 1.1. Capacitación política y técnica que garantice que el principio de igualdad sea un elemento de transformación de las políticas públicas

POSIBLES OBJETIVOS ESPECÍFICOS A DETERMINAR	<ol style="list-style-type: none">1.1.1. Promover la asistencia del personal técnico y político a jornadas, charlas, cursos, encuentros, sobre políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres1.1.2. Impulsar un Plan de Formación destinado al personal técnico de los distintos servicios municipales del Ayuntamiento en materia de igualdad de oportunidades1.1.3. Conocer las herramientas y protocolos para integrar la perspectiva de género en programas, proyectos, convocatorias o informes que realicen desde sus respectivos servicios
POSIBLES ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	Personal Político, Técnico del Ayuntamiento y Personal contratado
POSIBLES ACCIONES EN FUNCIÓN DE LOS OBJETIVOS	<ol style="list-style-type: none">1.1.1.1. Conferencias Igualdad1.1.1.2. Valoración de docentes para actividades en Igualdad1.1.2.1. Análisis necesidades formativas1.1.2.2. Oferta formativa1.1.2.3. Elaboración itinerario formativo en igualdad que distinga distintos niveles de aprendizaje1.1.3.1. Compromiso de participación en las acciones de formación1.1.3.2. Acciones formativas en materia de género y conciliación, en la planificación urbana para las personas responsables de la planificación y diseño de la ciudad1.1.3.3. Acciones formativas sobre el enfoque de género en la

	<p>intervención profesional de los §§.§§. Comunitarios</p> <p>1.1.3.4. Consolidación y afianzamiento Igualdad de género en actuaciones e iniciativas</p>
<p>1.2. Procedimientos de gestión y administrativos que integren el principio de igualdad y reflejen el compromiso municipal con la igualdad</p>	
<p>POSIBLES OBJETIVOS ESPECÍFICOS A DETERMINAR</p>	<p>1.2.1. Introducir las variables de sexo y edad en todos los procedimientos de recogida de información y elaboración de propuestas y proyectos, así como en las bases de datos y estadísticas de los programas, planes, actuaciones y actividades.</p> <p>1.2.2. Elaborar informes que incluyan el impacto de género de las actuaciones que realizan las diferentes delegaciones</p> <p>1.2.3. Elaborar medidas para un uso no sexista de imágenes y del lenguaje en las comunicaciones del Ayuntamiento</p> <p>1.2.4. Elaboración de los presupuestos del Ayuntamiento con perspectiva de género y lenguaje inclusivo.</p> <p>1.2.5. Adecuar el diseño de la Ciudad a las propuestas y necesidades de las mujeres</p>
<p>POSIBLES ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN</p>	<p>Delegación de Recursos Humanos. Personal Político y Técnico del Ayuntamiento</p>
<p>POSIBLES ACCIONES EN FUNCIÓN DE LOS OBJETIVOS</p>	<p>1.2.1.1. Adaptación de procedimientos de recogida información, propuestas, proyectos variables sexo y edad</p> <p>1.2.2.1. Adaptación informes actuaciones realizadas incluyendo impacto de género</p> <p>1.2.4.1. Utilización del lenguaje inclusivo</p> <p>1.2.5.1. Incorporar la perspectiva de género en el proceso de elaboración de planes y proyectos</p> <p>1.2.5.2. Realizar un diagnóstico sobre los obstáculos y elementos facilitadores a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral asociados al diseño de la Ciudad</p> <p>1.2.5.3. Buzón de sugerencias</p>
<p>1.3. Difusión Actividades</p>	
<p>POSIBLES OBJETIVOS ESPECÍFICOS A</p>	<p>1.3.1. Difundir y animar participación en las actividades que se realizan sobre Igualdad y Violencia de Género</p>

DETERMINAR	
POSIBLES ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	Todas las Delegaciones
POSIBLES ACCIONES EN FUNCIÓN DE LOS OBJETIVOS	<p>1.3.1.1. Dar a conocer la Delegación de Igualdad y difundir sus actividades entre la población y las aldeas</p> <p>1.3.1.2. Difundir actividades promovidas por las Asociaciones de mujeres de las aldeas</p>

EJE DE INTERVENCIÓN 2. EMPODERAMIENTO DE LA MUJER

OBJETIVOS GENERALES DEL EJE DE INTERVENCIÓN 2

- 2.1. Autonomía económica. Acceso a los recursos económicos y sociales
- 2.2. Educación y coeducación. Desaprender roles y estereotipos de género
- 2.3. Hábitos saludables
- 2.4. Imagen y Medios comunicación
- 2.5. Cultura y Creación cultural

- 2.1. Autonomía económica. Acceso a los recursos económicos y sociales

POSIBLES OBJETIVOS ESPECÍFICOS A DETERMINAR

- 2.1.1. Visibilizar la situación de las mujeres
- 2.1.2. Visibilizar la diversidad
- 2.1.3. Apoyar a las asociaciones mujeres y otras asociaciones que trabajan la igualdad de oportunidades ofreciendo asesoramiento técnico y colaboración en el desarrollo de proyectos que introduzcan la perspectiva de género
- 2.1.4. Sensibilizar y formar al empresariado y representantes sindicales sobre las obligaciones en materia de igualdad y los beneficios que ello conlleva
- 2.1.5. Mejorar la atención social dirigida a mujeres pertenecientes a grupos en situación o riesgo de exclusión social.
- 2.1.6. Reducción de la brecha salarial de género.



POSIBLES ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	Asociaciones de Mujeres, Mujeres Aldeas, Mujeres, Empresarios, Asociaciones de Empresarios y Representantes Sindicales
POSIBLES ACCIONES EN FUNCIÓN DE LOS OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none">2.1.1.1. Día Internacional de la Mujer 8 de marzo2.1.1.2. Reconocimiento a personas o entidades que hayan destacado en su lucha por la igualdad2.1.1.3. Charlas: 12 meses, 12 charlas2.1.1.4. Cine forum en torno a las temáticas de las Charlas2.1.1.5. Exposiciones divulgativas brechas de género2.1.1.6. Talleres itinerantes Aldeas2.1.1.7. Día de la Mujer Rural 15 octubre2.1.2.1. Día del Orgullo Gay. Marcha para visibilizar la normalización LGTBI2.1.3.1. Apoyo mujeres inician vida autónoma<ul style="list-style-type: none">2.1.3.1.1. Información y asesoramiento derecho familia2.1.3.1.2. Cursos formación digital2.1.3.2. Encuentros para propiciar acciones y reflexiones en las asociaciones de mujeres<ul style="list-style-type: none">2.1.3.2.1. Convivencia Asociación de Mujeres del Palomar2.1.3.2.2. Convivencia Asociación de Mujeres de Puente Genil para promover diversos modelos de familia2.1.3.3. Apoyo asociaciones mujeres realización actividades<ul style="list-style-type: none">2.1.3.3.1. Apoyo logístico encuentros2.1.3.3.2. Apoyo actividades Asociaciones Mujeres Rurales2.1.4.1. Charlas informativas sobre obligaciones de igualdad y beneficios de ello a empresarios y representante de trabajadores2.1.5.1. Incrementar el nivel de empleabilidad de las personas residentes en la población, especialmente de las mujeres y las personas de difícil inserción, que les permita el acceso al mercado laboral2.1.5.2. Desarrollo de actividades concretas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en zonas desfavorecidas
2.2. Educación y coeducación. Desaprendiendo roles y estereotipos de género	



POSIIBLES OBJETIVOS ESPECÍFICOS A DETERMINAR	<p>2.2.1. Establecer canales de comunicación y colaboración con Centros Educativos de todos los niveles</p> <p>2.2.2. Seguir promoviendo actividades de coeducación en Centros Educativos</p> <p>2.2.3. Desaprender roles y estereotipos de género</p> <p>2.2.4. Fomento de la educación académica</p>
POSIIBLES ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	Comunidad Educativa , Alumnos Educación Primaria
POSIIBLES ACCIONES EN FUNCIÓN DE LOS OBJETIVOS	<p>2.2.1.1. Entrevistas CEP para formación profesorado en innovación educativa y prevención nuevas formas de violencia en Centro Educativos</p> <p>2.2.1.2. Entrevistas Centros Educativos planificar actividades igualdad de género</p> <p>2.2.1.3. Entrevistas Equipos de Orientación para promover orientación no sexista y salidas profesionales no estereotipadas.</p> <p>2.2.2.1. Dinámicas para trabajar la igualdad de género con la infancia y adolescencia</p> <p>2.2.3.1. Talleres en colegios e institutos pro la igualdad</p>
2.3. Hábitos saludables	
POSIIBLES OBJETIVOS ESPECÍFICOS A DETERMINAR	<p>2.3.1. Promover hábitos saludables</p> <p>2.3.2. Promover actividad física y práctica deportiva</p> <p>2.3.3. Fomentar la autonomía personal y prevenir la dependencia de las personas mayores en base a los principios del envejecimiento activo</p> <p>2.3.4. Programar actividades de salud y deporte como prevención de enfermedades</p>
POSIIBLES ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	Mujeres en general, Asociaciones de Mujeres, Ciudadanía



POSIBLES ACCIONES EN FUNCIÓN DE LOS OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none">2.3.1.1. Coordinación con el Plan Local de Salud2.3.1.2. Impulsar el uso de los huertos sociales entre las mujeres2.3.2.3. Paseos urbanos recordando a mujeres pontanas2.3.3.1. Programa de fomento del envejecimiento activo de las personas mayores de Puente Genil2.3.3.1. Talleres dirigidos a prevenir y mejorar la salud de la mujeres2.3.3.1.1. Documental Forum Consumo Responsable2.3.3.2. Charlas: mitos sobre la salud de las mujeres2.3.3.3. Programación gimnasia y deporte en horarios que favorezcan participación mujer2.3.3.4. Rutas de senderismo2.3.3.5. Exposiciones fotográficas mujer y deporte2.3.3.6. Carreras reivindicativas mujer2.3.3.6.1. Marcha reivindicativa normalización colectivo LGTBI
2.4. Imagen y lenguaje medios comunicación	
POSIBLES OBJETIVOS ESPECÍFICOS A DETERMINAR	<ul style="list-style-type: none">2.4.1. Velar por la difusión de imágenes y contenidos no sexistas ni estereotipadas en los medios de comunicación, para detectar las imágenes y el lenguaje que muestren una visión deformada de la mujer como objeto persona dominada y/o víctima de violencia machista2.4.2. Evitar tratamiento sexista de las mujeres en los medios de comunicación municipales, promover imágenes de diversidad de mujeres y que éstas tengan un tratamiento adecuado, en lenguaje no sexista, que incorporen imágenes y/o contenidos que reflejen la multiculturalidad, así como los diferentes modelos de familias
POSIBLES ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	Mujeres y Ciudadanía en general
POSIBLES ACCIONES EN FUNCIÓN DE LOS OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none">2.4.1.1. Recepción en CMIM como canal de denuncia de publicidad sexista y tratamiento inadecuado de las mujeres en los medios de comunicación2.4.2.1. Evitar imágenes sexistas en la publicidad municipal



2.5. Cultura y creación cultural	
POSIBLES OBJETIVOS ESPECÍFICOS A DETERMINAR	2.5.1. Fomentar y visibilizar la participación de las mujeres en las diferentes manifestaciones culturales de la ciudad como protagonistas, gestoras, creadoras y consumidoras de cultura 2.5.2. Estudiar el papel y las aportaciones de las mujeres en las fiestas así como de las situaciones de acoso y violencia sexista que suceden en fiestas y otros contextos de ocio
POSIBLES ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	Mujeres y Ciudadanía en general
POSIBLES ACCIONES EN FUNCIÓN DE LOS OBJETIVOS	2.5.1.1. Desarrollar eventos culturales y actividades creativas 2.5.1.2. Animación a la lectura no sexista 2.5.1.3. Club de lectura 2.5.1.4. Cuenta cuentos por la Igualdad 2.5.1.5. Relatos infantiles por la Igualdad 2.5.1.6. Reconocimientos mujeres artistas 2.5.1.7. Reconocimiento a las asociaciones culturales que trabajan en el ámbito de la Igualdad 2.5.1.8. Contrataciones de actuaciones con presencia de mujeres 2.5.1.9. Programar inclusión mujer en el Festival Cante Grande Fosforito, Concurso de Saetas, Concurso de Membrillo de Oro 2.5.1.10. Sacar en procesión al Cristo de la Expiración del Palomar 2.5.1.1.1. Visita al Jardín Botánico de Córdoba 2.5.1.12. Creación de ruta feminista 2.5.2.1. Estudio de las aportaciones mujeres en las fiestas 2.5.2.2. Estudio situaciones de acoso y violencia sexista en fiestas y contextos de ocio 2.5.2.3. Análisis de la presencia y participación de mujeres y hombres en la programación cultural

EJE DE INTERVENCIÓN 3. RECONOCIMIENTO DE LOS CUIDADOS Y LA CORRESPONSABILIDAD COMO ELEMENTOS CLAVES PARA LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA



OBJETIVOS GENERALES DEL EJE DE INTERVENCIÓN 3 3.1. Interdependencia del sistema productivo y reproductivo 3.2. Corresponsabilidad y Conciliación. Nuevas Masculinidades	
3.1. Interdependencia del sistema productivo y reproductivo	
POSIBLES OBJETIVOS ESPECÍFICOS A DETERMINAR	3.1.1. Fomentar la asunción de nuevos modelos de cuidado que rompa con los estereotipos de género dirigida a mujeres y hombres adultos 3.1.2. Diseñar iniciativas municipales que contribuyan a la valorización de los cuidados
POSIBLES ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	Ciudadanía en general, Asociaciones de Mujeres, Comunidad Educativa
POSIBLES ACCIONES EN FUNCIÓN DE LOS OBJETIVOS	3.1.1.1. Acción positiva incluir hombres en los cursos y talleres de empleo de ayuda a domicilio 3.1.1.2. Mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la población 3.1.1.3. Campaña para mejorar la salud sexual y reproductiva 3.1.2.1. Campaña sensibilización en corresponsabilidad familiar 3.1.2.2. Campaña sensibilización de la importancia del consumo responsable y el reciclaje 3.1.2.3. Desarrollar itinerarios de inclusión sociolaboral
3.2. Corresponsabilidad y Conciliación. Nuevas Masculinidades.	



POSSIBLES OBJETIVOS ESPECÍFICOS A DETERMINAR	<p>3.2.1. Sensibilizar a la población sobre la necesidad de que mujeres y hombres asuman de manera equitativa la realización de sus actividades familiares</p> <p>3.2.2. Fomentar y apoyar la realización de Campañas de sensibilización dirigidas a alumnado de Centros Educativos de Puente Genil para promover la corresponsabilidad y Nuevas masculinidades</p> <p>3.2.3. Reconocer las diferentes realidades y necesidades de mujeres y hombres</p>
POSSIBLES ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	Comunidad Educativa, Asociaciones de Mujeres, Ciudadanía en general
POSSIBLES ACCIONES EN FUNCIÓN DE LOS OBJETIVOS	<p>3.2.1.1. Crear un sistema de indicadores de urbanismo y género para su implantación progresiva en los distintos tipos de planes</p> <p>3.2.1.2. Mejorar la movilidad urbana sostenible con especial atención a las necesidades de las mujeres</p> <p>3.2.1.3. Talleres en Escuela de Adultos sobre corresponsabilidad y Nuevas Masculinidades</p> <p>3.2.2.1. Talleres Centros Escolares corresponsabilidad y Nuevas masculinidades</p> <p>3.2.3.1. Charlas Nuevas masculinidades</p> <p>3.2.3.2. Recursos bibliográficos sobre nuevas masculinidades</p>

EJE DE INTERVENCIÓN 4. HACIA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN CUALQUIERA SUS MANIFESTACIONES

<p>OBJETIVOS GENERALES DEL EJE DE INTERVENCIÓN 4</p> <p>4.1. Considerar la erradicación de la violencia de género contra las mujeres una prioridad política</p> <p>4.2. Prevención y sensibilización de la ciudadanía en materia de violencia contra las mujeres</p> <p>4.3. Garantizar una atención integral a las mujeres víctimas de violencia de género</p>	
<p>4.1. Considerar la erradicación de la violencia de género contra las mujeres una prioridad política</p>	
<p>POSIBLES OBJETIVOS ESPECÍFICOS A DETERMINAR</p>	<p>4.1.1. Realizar actos institucionales de repulsa a la violencia de género en la localidad</p> <p>4.1.2. Educar y formar en violencia de género a todos los agentes implicados en su erradicación</p>
<p>POSIBLES ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN</p>	<p>Ciudadanía en general, Personal Ayuntamiento, Comunidad Educativa, Asociaciones, Asociaciones de Mujeres</p>
<p>POSIBLES ACCIONES EN FUNCIÓN DE LOS OBJETIVOS</p>	<p>4.1.1.1. Manifestación 25 Noviembre</p> <p>4.1.1.2. Concentraciones de hombres contra la violencia</p> <p>4.1.1.3. Concentraciones públicas y sistemáticas por víctimas violencia</p> <p>4.1.1.4. Reprobación en redes sociales cualquier manifestación o actuación machista</p> <p>4.1.1.5. Campaña sensibilización agresiones sexuales en fiestas</p> <p>4.1.1.6. Acciones para visibilizar víctimas violencia. (Contador víctima web ayto.)</p> <p>4.1.2.1. Curso a los agentes implicados en la erradicación de la violencia (Policía, Profesores)</p>



<p>4.2. Prevención y sensibilización de la ciudadanía en materia de violencia contra las mujeres</p>	
<p>POSIBLES OBJETIVOS ESPECÍFICOS A DETERMINAR</p>	<p>4.2.1. Aumentar la percepción social, especialmente entre la población más joven sobre las diferentes formas de la violencia de género y en particular sobre las más sutiles y menos visibles (micromachismos)</p> <p>4.2.2. Elaborar estudios de zonas de especial riesgo para mejorar la seguridad de las mujeres y niñas facilitando que puedan disfrutar sin temor de los espacios públicos</p>
<p>POSIBLES ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN</p>	<p>Comunidad Educativa, Jóvenes de entre 14 y 30 años, Mujeres</p>
<p>POSIBLES ACCIONES EN FUNCIÓN DE LOS OBJETIVOS</p>	<p>4.2.1.1. Taller Micromachismos</p> <p>4.2.1.2. Curso de Defensa Personal Femenina</p> <p>4.2.1.3. Taller Violencia de Género</p> <p>4.2.1.4. Taller de Relajación y Control de Ansiedad</p> <p>4.2.1.5. Charlas Caminar segura por la ciudad</p> <p>4.2.1.6. Escuela Provincial Igualdad</p> <p>4.2.1.7. Difusión recursos existentes para afrontar la violencia de género.</p> <p>4.2.1.8. Difusión de los protocolos en caso violencia de género.</p> <p>4.2.1.9. Campaña de sensibilización de no ser cómplice con el silencio</p> <p>4.2.2.1. Estudios de zonas de riesgo en los que mujeres se sientan inseguras considerando factores como la seguridad personal o la seguridad vial</p> <p>4.2.2.2. Establecer criterios para evitar el surgimiento de nuevos lugares en los que las mujeres se sientan inseguras</p> <p>4.2.2.3. Adecuar progresivamente las deficiencias detectadas, garantizando una iluminación y limpieza suficientes en todas las zonas del municipio</p>
<p>4.3. Garantizar una atención integral a las mujeres víctimas de violencia de género</p>	

<p>POSIIBLES OBJETIVOS ESPECÍFICOS A DETERMINAR</p>	<p>4.3.1. Garantizar una atención integral (acompañamiento, apoyo psicológico, asesoramiento jurídico) de mujeres víctimas de violencia de género</p> <p>4.3.2. Proporcionar apoyo a las mujeres para afrontar una vida autónoma</p>
<p>POSIIBLES ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN</p>	<p>Mujeres en general</p>
<p>POSIIBLES ACCIONES EN FUNCIÓN DE LOS OBJETIVOS</p>	<p>4.3.1.1. Asesoramiento jurídico a víctimas violencia género</p> <p>4.3.1.2. Atención psicológica víctimas violencia de género</p> <p>4.3.1.3. Detección y derivación al CMIM</p> <p>4.3.2.1. Tramitación de recursos de protección de víctimas</p> <p>4.3.2.1. Gestión de solicitud de ayudas económicas o derivación a entidades correspondientes</p>

9. Temporalidad del Plan

Redacción del Plan

2017:

- ❖ Memoria de necesidad para solicitar subvención para la contratación de personal que inicie la elaboración del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayto. de Puente Genil.
- ❖ Noviembre: Propuesta a Junta de Gobierno

2018:

- ❖ Creación de la Comisión Técnica de Igualdad
- ❖ Diagnóstico inicial y participativo
- ❖ Propuesta de Ejes de intervención, Objetivos y Acciones

2019:

- ❖ Desarrollo de Acciones
- ❖ Borrador inicial
- ❖ Validación, redacción definitiva y recomendaciones para su puesta en marcha

Puesta en marcha del Plan





AYUNTAMIENTO DE PUENTE GENIL

- ❖ Presentación a Pleno del Plan
- ❖ Desarrollo de iniciativas

2021:

- ❖ Desarrollo de iniciativas
- ❖ Seguimiento del Plan

2022:

- ❖ Desarrollo de iniciativas
- ❖ Diciembre: Evaluación Final del Plan

10. Estructura Interna de Coordinación

La Delegación de Igualdad será el eje que coordine y supervise el cumplimiento de las actuaciones que aquí se contemplan. Se mantendrán reuniones anuales con el Comité técnico responsable para realizar un seguimiento y se ofrecerá cooperación o colaboración para realización de actividades conjuntas con otras delegaciones.

11. Seguimiento y Evaluación del Plan Municipal

El seguimiento es el proceso en el que se verifica la implementación del Plan Municipal. Es un sistema de observación continuada de las actuaciones, del plan de igualdad que se aprueba en el pleno del Ayuntamiento, mediante la recogida sistemática de información. La finalidad del seguimiento es conocer cómo va su implantación y subsanar aquellas dificultades que puedan obstaculizar el desarrollo de cada una de las acciones que contempla el plan de igualdad. En suma, consiste en realizar un seguimiento continuo de los resultados obtenidos y la inversión económica, material y humana realizada.

La evaluación del plan es el proceso para comprobar que se están alcanzando los objetivos previstos y su impacto real en la consecución de la igualdad en la población. En cada una de las fichas de acción realizadas por cada delegación se establecen unas pautas de evaluación de cada actividad y que permitirá la toma de decisiones para su repetición, su eliminación o sus modificaciones de mejora.

12. Glosario de Términos

ACCIONES AFIRMATIVAS: Se entienden así a aquellas acciones que pretenden dar a un determinado grupo social, que históricamente ha sufrido discriminación, un trato preferencial en el acceso a ciertos recursos o servicios, con la idea de mejorar su calidad de vida y compensar la discriminación de la que fueron víctimas.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: La situación en que se produce un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

ACOSO SEXUAL: La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

BRECHA DE GÉNERO: Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable

COEDUCACIÓN: Se entiende como la acción educativa que potencia la igualdad real de oportunidades y la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o pertenencia a grupo familiar LGTBI.

CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL: La participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes.

DATOS DESAGREGADOS POR SEXO: Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo, análisis teniendo en cuenta las especificidades del género.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO: La situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación equiparable.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO: La situación en que la aplicación de una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a las personas de un sexo en desventaja particular con respecto a las personas del otro, salvo que la aplicación de dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.



DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE: Hay discriminación múltiple cuando, además de discriminación por motivo de orientación y/o identidad sexual o pertenencia a grupo familiar LGTBI, una persona sufre conjuntamente discriminación por otro motivo recogido en la legislación europea, nacional o autonómica. Se puede sumar la pertenencia a colectivos específicos vinculados a la diversidad étnica, religiosa, funcional, población gitana o a diferentes situaciones de documentación administrativa de personas migrantes.

DIVERSIDAD DE FAMILIAS: Una familia es una unión de personas que comparten un proyecto de vida común, con intensas relaciones afectivas y en la que las personas adultas son responsables del cuidado y educación de hijos e hijas. Junto a la familia clásica o nuclear, en las últimas décadas se han ido incorporando otras como las de progenitores separados o divorciados, reconstituidas, monoparentales, adoptivas o acogedoras, multiétnicas u homoparentales, entre otras.

DIVERSIDAD DE GÉNERO: Diversidad de género es un término que reconoce que la preferencia y autoexpresión de muchas personas no encaja dentro de las normas de género aceptadas comúnmente.

EMPODERAMIENTO: El empoderamiento de las mujeres y las niñas es tener poder y control sobre sus propias vidas. Implica concienciación, desarrollar autoestima, ampliar sus opciones, más acceso y control de los recursos, y acciones para transformar las estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la discriminación y la desigualdad de género. Esto implica que para estar empoderadas no solo deben tener las mismas capacidades (tales como educación y salud) e igual acceso a los recursos y oportunidades (tales como tierra y empleo), sino que también deben poder usar esos derechos, capacidades, recursos y oportunidades para optar y tomar decisiones estratégicas (como las que brindan las posiciones de liderazgo y participación en instituciones políticas).

ENFOQUE DE GÉNERO: Consiste en la observación de las desigualdades entre hombres y mujeres que no pueden explicarse por la biología, desigualdades que son cambiantes en las diversas culturas o que son producto de la tradición cultural y los prejuicios, y que están limitando u obstaculizando el desarrollo personal de unos y otras y por lo tanto la igualdad de oportunidades.

ESTEREOTIPO DE GÉNERO: Los estereotipos de género son generalizaciones simplistas de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres. Con frecuencia los estereotipos se usan para justificar la discriminación de género.

FEMINISMO: Principio de igualdad de derechos de la mujer y el hombre. Movimiento que lucha por la realización efectiva en todos los órdenes del feminismo.

GOBERNANZA: Arte o manera de gobernar que se propone como objetivo el logro de un desarrollo económico, social e institucional duradero, promoviendo un sano equilibrio entre el Estado, la sociedad civil y el mercado de la economía.

IGUALDAD DE GÉNERO: Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y de las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependen de si nacieron con determinado sexo.

IMPACTO DE GÉNERO: Examen de las propuestas políticas, para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

INDICADOR DE GÉNERO: Los indicadores de género tienen la función especial de señalar los cambios sociales en términos de relaciones de género a lo largo del tiempo. Su utilidad se centra en la habilidad de señalar los cambios en el estatus y rol de las mujeres y de los hombres en distintos momentos del tiempo, y por tanto, medir si la igualdad de oportunidades está siendo alcanzada a través de las acciones planificadas.

PATRIARCADO: Sistema de dominación sexual que es, además, el sistema básico de dominación sobre el que se levantan el resto de las dominaciones, como la de clase y raza. El patriarcado es un sistema de dominación masculina que determina la opresión y subordinación de las mujeres.

PUBLICIDAD SEXISTA: La violencia que se ejerce a través de medios de comunicación o publicidad, que fomente o incentive la discriminación por razón de sexo o utilice la imagen de la mujer con carácter vejatorio o discriminatorio o incorporando mensajes que la promuevan.

REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA: Aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera, cada sexo ni supere el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento.

ROL DE GÉNERO: Los roles de género se refieren a las normas sociales y de conducta que, dentro de una cultura específica, son ampliamente aceptadas como socialmente apropiadas para las personas de un sexo específico. Suelen determinar las responsabilidades y tareas tradicionalmente asignadas a hombres, mujeres, niños y niñas.

TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO: El instrumento para integrar la perspectiva de género en el ejercicio de las competencias de las distintas políticas y acciones públicas, desde la consideración sistemática de la igualdad de género.

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES: Manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres.

VIOLENCIA DE GÉNERO: Aquella que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por el hecho de serlo. Se considera violencia de género la violencia física, violencia psicológica, violencia económica y violencia sexual y abusos sexuales.

13. Anexos

FICHAS DE ACTUACIÓN COMÚN A TODAS LAS DELEGACIONES

FICHA 1

DELEGACIÓN RESPONSABLE	AYUNTAMIENTO DE PUENTE GENIL
DEPARTAMENTO O ÁREA	TODAS LAS DELEGACIONES
IDENTIFICACIÓN EJE DE INTERVENCIÓN	GOBERNANZA, TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN EL DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS MUNICIPALES
OBJETIVO	Promover la asistencia del personal técnico y político a jornadas, charlas, cursos, encuentros, sobre políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
ACCIÓN CONCRETA	Compromiso de participación en las acciones de formación.
DESCRIPCIÓN DE	Se propondrá al personal del Ayuntamiento la participación en las distintas

LA ACCIÓN	acciones formativas destinadas al personal municipal, que se organicen en materia de igualdad desde el Ayuntamiento.
TEMPORALIZACIÓN DE LA ACCIÓN	Lo que dure la formación (Por ej. 10 horas al año)
PERSONA RESPONSABLE	Concejal o concejala de cada delegación
RECURSOS ECONÓMICOS NECESARIOS	Presupuesto del personal docente o empresa de formación
RECURSOS HUMANOS NECESARIOS	Docente especialista en igualdad de género
Personas o grupos destinatarios de la actuación	Personal Político, Técnico del Ayuntamiento y Personal contratado
Documentación utilizada para justificar la actuación:	II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayto. de Puente Genil Inscripciones de los participantes y partes de firmas de asistencia
RESULTADOS ESPERADOS	
Resultado 1	Que el personal se sensibilice, y comprenda la necesidad de aplicar el principio de igualdad de trato y de oportunidades para la población
Resultado 2	Conseguir relaciones más igualitarias y evitar discriminación por cuestión de género entre el personal laboral
Resultado 3	Alta participación en la formación del personal del Ayuntamiento

FICHA 2

DELEGACIÓN RESPONSABLE	AYUNTAMIENTO DE PUENTE GENIL
DEPARTAMENTO O ÁREA	TODAS LAS DELEGACIONES
IDENTIFICACIÓN EJE DE INTERVENCIÓN	GOBERNANZA, TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN EL DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS MUNICIPALES
OBJETIVO	<p>Introducir las variables de sexo y edad en todos los procedimientos de recogida de información y elaboración de propuestas y proyectos, así como en las bases de datos y estadísticas de los programas, planes, actuaciones y actividades.</p> <p>Elaborar informes que incluyan el impacto de género de las actuaciones que realizan las diferentes delegaciones.</p>
ACCIÓN CONCRETA	<p>Adaptación de procedimientos de recogida información, propuestas, proyectos variables sexo y edad.</p> <p>Adaptación informes actuaciones realizadas incluyendo impacto de género.</p>
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Adaptar los formularios de recogida de información y con los datos desagregados por sexo se realizarán los informes analizando el impacto de género y con perspectiva de género.
TEMPORALIZACIÓN DE LA ACCIÓN	<p>La introducción de la variable de sexo en la recogida de información se hará en los tres primeros meses de la aprobación del Plan.</p> <p>Los informes con perspectiva de género se harán siempre.</p>
PERSONA RESPONSABLE	Concejal o concejala de cada delegación
RECURSOS ECONÓMICOS NECESARIOS	No requiere una presupuestación específica
RECURSOS HUMANOS	Personal Político, Técnico del Ayuntamiento y Personal contratado



NECESARIOS	
Personas o grupos destinatarios de la actuación	Personal Político, Técnico del Ayuntamiento y Personal contratado
Documentación utilizada para justificar la actuación:	II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayto. de Puente Genil
RESULTADOS ESPERADOS	
Resultado 1	Visibilizar las discriminaciones por cuestión de sexo en los diferentes ámbitos y búsqueda de la manera de repararlos
Resultado 2	Reducir la brecha de género

FICHA 3

DELEGACIÓN RESPONSABLE	AYUNTAMIENTO DE PUENTE GENIL
DEPARTAMENTO O ÁREA	TODAS LAS DELEGACIONES
IDENTIFICACIÓN EJE DE INTERVENCIÓN	GOBERNANZA, TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN EL DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS MUNICIPALES
OBJETIVO	Utilización de lenguaje inclusivo.
ACCIÓN CONCRETA	Utilización del lenguaje inclusivo.
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Utilización en redacciones de informes, en atención al público, en cartelería y dípticos, en ruedas de prensa, y en todo el ámbito laboral un lenguaje inclusivo y no discriminatorio que visibilice al género femenino en la generalidad.
TEMPORALIZACIÓN DE LA ACCIÓN	Siempre



PERSONA RESPONSABLE	Concejal o concejala de cada delegación
RECURSOS ECONÓMICOS NECESARIOS	No requiere una presupuestación específica
RECURSOS HUMANOS NECESARIOS	Personal Político, Técnico del Ayuntamiento y Personal contratado
Personas o grupos destinatarios de la actuación	Ciudadanía en general
Documentación utilizada para justificar la actuación:	II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayto. de Puente Genil
RESULTADOS ESPERADOS	
Resultado 1	Aprovechamiento de la riqueza del lenguaje para incluir y visibilizar a ambos géneros.
Resultado 2	Utilización de genéricos de la lengua incluyente.

FICHA 4

DELEGACIÓN RESPONSABLE	AYUNTAMIENTO DE PUENTE GENIL
DEPARTAMENTO O ÁREA	TODAS LAS DELEGACIONES
IDENTIFICACIÓN EJE DE INTERVENCIÓN	GOBERNANZA, TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN EL DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS MUNICIPALES
OBJETIVO	Velar por la difusión de imágenes y contenidos no sexistas ni estereotipados en los medios de comunicación municipales, para evitar las imágenes y el lenguaje que muestren una visión deformada de la mujer como objeto persona dominada y/o víctima de violencia machista.
ACCIÓN CONCRETA	Evitar imágenes sexistas en la publicidad municipal.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Utilización de imágenes no sexistas cuando se publicite las actividades municipales, procurando cambiar los roles asignados tradicionalmente a un género e insertando mensajes positivos y de empoderamiento de la mujer que reflejen ideales de igualdad. Prestando atención a toda la publicidad que promocióne el ayuntamiento.
TEMPORALIZACIÓN DE LA ACCIÓN	Siempre
PERSONA RESPONSABLE	Concejal o concejala de cada delegación
RECURSOS ECONÓMICOS NECESARIOS	No requiere una presupuestación específica
RECURSOS HUMANOS NECESARIOS	Personal Político, Técnico del Ayuntamiento y Personal contratado
Personas o grupos destinatarios de la actuación	Ciudadanía en general
Documentación utilizada para justificar la actuación:	II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayto. de Puente Genil
RESULTADOS ESPERADOS	
Resultado 1	Cambiar la utilización de estereotipos de género que muestran a la mujer en roles machistas por imágenes que promuevan la igualdad de oportunidades
Resultado 2	Que la publicidad promueva la visualización del género femenino como ejemplo de agente activo

FICHA 5

DELEGACIÓN RESPONSABLE	AYUNTAMIENTO DE PUENTE GENIL
-------------------------------	------------------------------



DEPARTAMENTO O ÁREA	TODAS LAS DELEGACIONES
IDENTIFICACIÓN EJE DE INTERVENCIÓN	GOBERNANZA, TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN EL DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS MUNICIPALES
OBJETIVO	Difundir y animar participación en las actividades que se realizan sobre Igualdad y Violencia de Género.
ACCIÓN CONCRETA	Dar a conocer la Delegación de Igualdad y difundir sus actividades entre la población.
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Incrementar la difusión y el impulso a la asistencia de las actividades que se realizan y organizan desde la Delegación de Igualdad entre las personas usuarias del Servicio Municipal utilizando los medios que generalmente se emplean para la difusión de las propias.
TEMPORALIZACIÓN DE LA ACCIÓN	Todo el año, dependiendo de las actividades
PERSONA RESPONSABLE	Concejal o concejala de cada delegación
RECURSOS ECONÓMICOS NECESARIOS	No requiere una presupuestación específica
RECURSOS HUMANOS NECESARIOS	Personal Político, Técnico del Ayuntamiento y Personal contratado
Personas o grupos destinatarios de la actuación	Ciudadanía en general
Documentación utilizada para justificar la actuación:	II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayto. de Puente Genil
RESULTADOS ESPERADOS	
Resultado 1	Implicar a la ciudadanía y aumentar el índice de participación de personas que residen en la población y en las aldeas, de las actividades

	en pro de la igualdad que se realizan desde el Ayuntamiento
Resultado 2	Incremento de la difusión de las actividades que se realicen desde la Delegación de Igualdad

FICHA 6

DELEGACIÓN RESPONSABLE	AYUNTAMIENTO DE PUENTE GENIL
DEPARTAMENTO O ÁREA	TODAS LAS DELEGACIONES
IDENTIFICACIÓN EJE DE INTERVENCIÓN	HACIA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN CUALQUIERA DE SUS MANIFESTACIONES
OBJETIVO	Garantizar una atención integral a las mujeres víctimas de género.
ACCIÓN CONCRETA	Detección y derivación al CMIM.
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Los casos de violencia de género detectados desde cualquier delegación o personal técnico del Ayuntamiento son derivados al Centro de Información de la Mujer de Puente Genil.
TEMPORALIZACIÓN DE LA ACCIÓN	Siempre
PERSONA RESPONSABLE	Concejal o Concejala de cada Delegación
RECURSOS ECONÓMICOS NECESARIOS	No requiere una presupuestación específica
RECURSOS HUMANOS NECESARIOS	Personal Político, Técnico del Ayuntamiento y Personal contratado
Personas o grupos destinatarios de la	Mujeres Víctimas de Violencia de Género

actuación	
Documentación utilizada para justificar la actuación:	<p>II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayto. de Puente Genil</p> <p>Citas concertadas con el equipo de tratamiento de la Delegación de Igualdad</p>
RESULTADOS ESPERADOS	
Resultado 1	Detección de casos de violencia de género
Resultado 2	Incremento de atención e intervención a mujeres víctimas de violencia de género por el equipo de intervención del CMIM

La Comisión Informativa de Desarrollo y Gobierno Interior Municipal en votación ordinaria y con cinco votos a favor del Grupo Político PSOE, y dos abstenciones de los Grupos Políticos IU-LV-CA y PP, acordó dictaminar favorablemente la propuesta, y el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, que transcrita ha sido.

PUNTO CUARTO.- PROPUESTA DE LA SRA. CONCEJALA DELEGADA PARA LA PROMOCIÓN DEL FLAMENCO SOBRE DEDICATORIA DE LA 53ª EDICIÓN DEL FESTIVAL DE CANTE GRANDE ANTONIO FERNÁNDEZ DÍAZ "FOSFORITO" A D. PEDRO LAVADO RODRÍGUEZ.-

Conocida la propuesta de la Sra. Concejala Delegada para la promoción del Flamenco sobre dedicatoria de la 53ª edición del Festival de Cante Grande Antonio Fernández Díaz "Fosforito" a D. Pedro Lavado Rodríguez, que copiada es como sigue:

"Puente Genil es tierra de Cante y cuna de grandes cantaores, siendo su figura más relevante la Llave de Oro del Cante D. Antonio Fernández Díaz "Fosforito"

Es por ello que nuestro Festival es un referente en el marco de Festivales Flamencos de Andalucía, por nuestro escenario han pasado y pasan los mejores artistas del Flamenco.

Como Concejala Delegada para la Promoción del Flamenco y para continuar la andadura iniciada de llevar a cabo el reconocimiento institucional en honor de significativas personalidades del ámbito del Flamenco y dotando así a nuestro Festival de este matiz para homenajear y reconocer el trabajo y la trayectoria de personajes ejemplares, planteamos en este Pleno dedicar la quincuagésima tercera edición a D. Pedro Lavado Rodríguez.

Pedro Lavado Rodríguez, Perico para los amigos y aficionados al flamenco, nació en Puente Genil en 1.932.

Flamenco cien por cien, ganó el premio por Serranas en el 2º Concurso Nacional de Córdoba 1957-58 y 59.

Por esa misma época grabó su primer disco "Juerga Flamenca".

Se casa con la lucentina Josefa López Rojas, es allí en Lucena donde establecen su residencia, y allí nacen algunos de sus siete hijos.

En 1965 establecen su residencia en Puente Genil. Aquí nacen sus hijos más pequeños.

Pedro canta allá donde lo llaman, en 1964 es reclamado por la Peña Juan Brea de Málaga para participar en la grabación de un disco colectivo con Hispavox.

Tiene apariciones esporádicas por Madrid, participa en varios concursos. En 1971 es premiado nuevamente en el Nacional de Córdoba por Granáinas y Fandangos de Lucena.

Pedro monta un bar en Puente Genil "Amigos del Cante" donde acudían aficionados de toda la comarca a echar un buen rato de Cante.

Organizaba cenas Flamencas, como la que organizó en 1968 donde actuaron Fosforito y Paco de Lucía, por supuesto el local siempre se quedaba pequeño.

Es considerado uno de los cantaores más relevantes de la zona, muy apegado a los estilos autóctonos de su Tierra.

Quienes lo conocieron hablan de un buen hombre, cercano, familiar, intimista y sobre todo un apasionado del Flamenco.

Disfrutaba en su taberna donde deleitaba a amigos y clientes con su voz, descrita por los entendidos como limpia y sonora.

Hizo del Flamenco su estilo de vida e imprimió con su sello cada uno de sus actos más allá de la mera actividad profesional.

El insigne poeta pontanés Ricardo Molina dijo de él:

"Es la voz fresca, pura, noble, bien timbrada y puesta con innato gusto, al servicio del mejor Cante"

En 1998 sufrió un lamentable accidente que le costó la vida.

Por todo esto y en reconocimiento a su trabajo, a su calidad artística, a su trayectoria profesional, en reconocimiento a la labor que hizo por difundir el Flamenco y a su apuesta por el Flamenco como filosofía de vida propongo a este Ayuntamiento-Pleno que se adopte el siguiente acuerdo:

Que la quincuagésima tercera edición del Festival de Cante Grande Antonio Fernández Díaz "Fosforito" a celebrar en Puente Genil el 14 de Agosto de 2019 se dedique al cantaor Pedro Lavado, como testimonio institucional y en reconocimiento de su valor y trayectoria artística."

La Comisión Informativa de Desarrollo y Gobierno Interior Municipal en votación ordinaria y por unanimidad de los asistentes, que son la totalidad de los siete que la componen, acordó dictaminar favorablemente la propuesta que trascrita ha sido

PUNTO QUINTO.- MOCIÓN QUE PRESENTA EL GRUPO POLÍTICO DEL PP DE FECHA 12/04/19, CON REGISTRO DE ENTRADA NÚMERO 056/RT/E/2019/1936, RELATIVA A LA CREACIÓN, CON CARÁCTER URGENTE, DE UNA OFICINA REGISTRAL DEL REGISTRO DE LA PROPIEDAD DE AGUILAR DE LA FRONTERA, CON LAS MISMAS FUNCIONES Y COMPETENCIAS Y SERVICIOS AL CIUDADANO QUE EL REGISTRO MATRIZ.-

Conocida la moción a que el epígrafe se refiere, y a cuyo tenor:

"Antonio Pineda Bonilla, portavoz del Grupo Municipal del Partido Popular de Andalucía en el Excmo. Ayuntamiento de Puente Genil, al amparo de lo establecido en el artículo 97 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales (Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre), formula para que sea debatida y, en su caso, aprobada en el Pleno Ordinario la siguiente

MOCIÓN:

RELATIVA A LA CREACIÓN, CON CARÁCTER URGENTE, DE UNA OFICINA REGISTRAL EN PUENTE GENIL DEPENDIENTE DEL REGISTRO DE LA PROPIEDAD DE AGUILAR DE LA FRONTERA, CON LAS MISMAS FUNCIONES Y COMPETENCIAS Y SERVICIOS AL CIUDADANO QUE EL REGISTRO MATRIZ.-

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS



Los artículos 275 de la Ley Hipotecaria, 482 y siguientes de su Reglamento, y 14.1 del Reglamento del Registro Mercantil, facultan al Gobierno para acordar el establecimiento de nuevos Registros de la Propiedad y Mercantiles, así como la modificación de los existentes.

Según los preceptos indicados, dicha demarcación se podrá realizar en cualquier momento cuando así convenga al interés del servicio público registral, todo ello en aras de una adecuada y eficiente prestación del mismo.

El criterio esencial, pues, que ha de presidir la modificación de la demarcación es la debida atención al usuario del servicio público registral.

La presente solicitud tiene como fundamento esencial **facilitar el acceso a los ciudadanos al servicio registral y cubrir las necesidades de los 30.241 habitantes de Puente-Genil**, que tienen que desplazarse a Aguilar de la Frontera – a más de 18 kilómetros - para resolver sus asuntos hipotecarios: petición de notas simples, entrega y recogida de las escrituras correspondientes y abono de los correspondientes Impuestos de Sucesiones y Donaciones, Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, en dicha Oficina Registral, evitando así los molestos desplazamientos para los ciudadanos.

Es incomprensible, fuera de lugar y sin sentido que Puente Genil, que supone aproximadamente el 65% del tráfico jurídico existente en el Distrito Hipotecario de Aguilar de la Frontera, y con un peso poblacional del 61,25% respecto al total de la circunscripción (Aguilar de la Frontera, Monturque, Moriles y Puente Genil), **no disponga de una oficina del Registro de la Propiedad**, siendo la única localidad de la provincia de Córdoba con este tamaño poblacional carente de Registro.

A tal efecto exponemos que en la propia provincia de Córdoba existen 16 Registros de la Propiedad, que corresponden a las siguientes localidades y con la siguiente población INE 2018:

Aguilar de la Frontera: 13.438 habitantes.

Baena: 19.338 habitantes.

Bujalance: 7.537 habitantes.

Cabra: 20.417 habitantes.

Castro del Río: 7.834 habitantes.

Fuente Obejuna: 4.651 habitantes.

Hinojosa del Duque: 6.868 habitantes.

Lucena: 42.530 habitantes.

Montilla: 23.031 habitantes.

Montoro: 9.436 habitantes.

Palma del Río: 21.159 habitantes.

Posadas: 7.343 habitantes.

Pozoblanco: 17.222 habitantes.

Priego de Córdoba: 22.585 habitantes.

La Rambla: 7.508 habitantes.

Rute: 9.857 habitantes.

Puente-Genil: 30.214 habitantes Sin Registro.

Como se desprende de lo anterior, sólo nos supera en población Lucena, en cuya Ciudad existen actualmente dos Registros, no uno sino dos, por lo que resulta patente y evidente la necesidad de que exista una oficina del Registro de la Propiedad en Puente Genil, y no se evidencie una clara discriminación hacia los habitantes de nuestro pueblo en relación al resto de situaciones de la provincia, existiendo como se ha expresado en el listado anterior, localidades con una población muy inferior que si tienen las oficinas registrales.

Desde la anterior perspectiva, debe recordarse que siendo la función pública registral uno de los pilares sobre los que se asienta nuestro sistema de seguridad jurídica

preventiva, el interés general aconseja adecuar las oficinas registrales a los cambios de la sociedad, siendo capaz de dar una respuesta ágil y eficaz a las nuevas necesidades de los ciudadanos que demandan la cercanía del servicio público registral.

El último Real decreto sobre revisión de la demarcación registral, por el que se ajusta el número de registros a las necesidades actuales del servicio y se mejora la prestación que reciben los ciudadanos, no contempla la creación de un Registro en Puente-Genil.

Como todos sabemos los Registradores son profesionales del derecho que ejercen el control de legalidad y constituyen un cuerpo único nacional de funcionarios que, como tales, dependen jerárquicamente de la Dirección General de los Registros y del Notariado del Ministerio de Justicia, es por ello que el Estado, en el ejercicio de su competencia sobre registros e instrumentos públicos se reserva la facultad de fijar la demarcación registral en todo el territorio nacional.

Respecto de Cataluña y Andalucía, el Real decreto que se ha aprobado respeta la competencia ejecutiva que estas comunidades autónomas tienen en materia de demarcación registral y que se concreta en la facultad de determinar el número de registros que deberán agruparse y crearse en su propio territorio. Véase en el Título II, Competencias de la Comunidad Autónoma, Artículo 77 punto 3.

Con esta revisión de la demarcación registral se procede a la amortización de Registros justificadamente inviables y a la creación de las Oficinas Registrales de Atención al Usuario para satisfacer el servicio público.

Por todo lo anteriormente expuesto, el Grupo del Partido Popular en este Ayuntamiento, propone al Pleno para su debate, y en su caso, aprobación los siguientes

ACUERDOS

Primero.- Instar al Excmo. Ayuntamiento de Puente Genil, para que inicie todos los trámites necesarios para solicitar la implantación de una oficina registral en puente Genil dependiente del Registro de la propiedad de Aguilar de la Frontera, que garantice las mismas prestaciones que éste a los vecinos de Puente Genil en su propio municipio.

Segundo.- Instar al Ministerio de Justicia, Dirección General de Registros y del Notario y a la Junta de Andalucía, para que igualmente, apoyen la creación de una oficina Registral en Puente Genil dependiente del Registro de la Propiedad de Aguilar de la Frontera.

No obstante el Pleno con su mayor criterio decidirá.”

La Comisión Informativa de Desarrollo y Gobierno Interior Municipal en votación ordinaria, y con seis votos a favor de los Grupos Políticos PP y PSOE, y una abstención del Grupo Político IU-LV-CA, acordó dictaminar favorablemente la moción que transcrita ha sido.

DE URGENCIA.- PROPUESTA DEL CONCEJAL DELEGADO DE EDUCACIÓN Y DEPORTES JOSÉ ANTONIO GÓMEZ MORILLO, DE FECHA 22/04/2019, PARA LA APROBACIÓN INICIAL DEL PLAN LOCAL DE INSTALACIONES DEPORTIVAS DEL AYUNTAMIENTO DE PUENTE GENIL.-

Concluido el debate y votación de los asuntos que componen el orden del día y explicado, por el Presidente, D. José Antonio Gómez Morillo, el contenido de la propuesta para la Aprobación Inicial del Plan Local de Instalaciones Deportivas de Puente Genil, estando presentes todos los miembros de la Comisión, ésta en votación ordinaria y por unanimidad de los asistentes que constituyen mayoría absoluta del número legal de miembros de la Comisión acordó, incluir este punto en el orden del día.

Conocida la propuesta, que copiada es como sigue:



"El Decreto 144/2001, de 19 de junio, sobre los Planes de Instalaciones Deportivas desarrolla las previsiones legales que, sobre planeamiento y regulación, se estipulan en la antigua Ley del Deporte 6/1998, con el objetivo de ordenar la dotación de este tipo de infraestructuras deportivas de acuerdo con las necesidades de la población.

El Plan Director de Instalaciones Deportivas de Andalucía (PDIDA) establece que los municipios de la Comunidad Autónoma de Andalucía tienen la obligación de elaborar (Acuerdo de 8 de Mayo de 2007 de Boja número 117 de 14 de junio de 2007), el Plan Local de Instalaciones Deportivas (PLID).

Una de las premisas, entre otras, que la Consejería de Turismo y Deporte de la Junta de Andalucía obliga a la confección de dicho Plan Local, es dar la posibilidad de acceder a las futuras convocatorias de subvenciones en materia de instalaciones y equipamientos deportivos.

Con antelación a todas estas fechas, desde la delegación de Deportes y en colaboración con los servicios de obras, se han ido elaborando trabajos de inventario, planimetría a escala definida tanto de las instalaciones deportivas como de las reservas de las mismas, trabajos que a la larga han supuesto un importante ahorro económico para la confección del Plan Local.

Además con fecha 4 de Mayo de 2016, se solicitó a la Excm. Diputación Provincial de Córdoba, la redacción del Plan Local de Instalaciones Deportivas de Puente Genil, por el equipo redactor que en su día elaboró los Planes Locales de las poblaciones menores de 20.000 habitantes. Dicha petición no pudo ser atendida al justificar que dicho equipo redactor ya no existía.

En febrero del 2017, se solicitaron presupuestos a distintas empresas para la confección del Plan Local de Instalaciones Deportivas de Puente Genil, siendo la empresa WAYEDRA Consulting a la que se adjudica con cargo a la partida consignada en deportes para dicho fin (Exp. Gex. 2017/3062).

En 2018 se aprueba desde la Excma. Diputación Provincial ayuda económica de 3.000 euros para todas las poblaciones mayores de 20.000 habitantes para la confección de sus planes locales.

Actualmente a fecha de hoy, tenemos el Plan Local de Instalaciones Deportivas finalizando, se adjunta:

1. Informe del estado del PLIED donde se explica por la empresa redactora los pasos a seguir para la aprobación definitiva del Plan Local de Instalaciones Deportivas de Puente Genil.
2. Plan Local de Instalaciones Deportivas de Puente Genil.

En base a todo ello, propongo al Pleno Municipal, la adopción de los siguientes acuerdos:
PRIMERO.- APROBACIÓN INICIAL del Plan Local de Instalaciones Deportivas de Puente Genil

SEGUNDO.- Someterlo a información Pública."

La Comisión Informativa de Desarrollo y Gobierno Interior Municipal en votación ordinaria, y con seis votos a favor de los Grupos Políticos PSOE y PP, y una abstención del Grupo Político IU-LV-CA, acordó dictaminar favorablemente la propuesta que trascrita ha sido.

Y no teniendo más asuntos de que tratar se levanta la Comisión, siendo las catorce horas y cuarenta y tres minutos del día de comienzo, de la que se extiende la presente acta, que firma conmigo el Presidente, y de cuyo contenido, como Secretario, certifico.

EL SECRETARIO.

EL PRESIDENTE.