

## **BORRADOR DEL ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA POR EL AYUNTAMIENTO PLENO EL DÍA 29 DE ABRIL DE 2019.**

En el Salón de Sesiones de la Casa Consistorial de la Villa de Puente Genil, siendo las veinte horas y treinta minutos del día veintinueve de abril de dos mil diecinueve, se reúne, previa convocatoria legalmente prevenida, el Ayuntamiento Pleno para celebrar sesión ordinaria en primera convocatoria, bajo la presidencia del señor Alcalde-Presidente, D. Esteban Morales Sánchez, y la asistencia de los señores concejales: D<sup>a</sup>. Verónica Morillo Baena, D. José Antonio Gómez Morillo, D<sup>a</sup>. Ana M<sup>a</sup>. Carrillo Núñez, D. Francisco Jesús Guerrero Cáceres, D<sup>a</sup>. Josefa Ramos Ramos, D. Francisco Santiago Morales Cabello, D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup>. Dolores González Martos, D. Pablo Ángel Alfaro Rodríguez, D<sup>a</sup>. Julia M<sup>a</sup>. Romero Calzado, D. José Espejo Urbano, D<sup>a</sup>. Dolores Franco Sánchez, D. Jesús López Serrano, D. Antonio Pineda Bonilla, D<sup>a</sup>. Tatiana Pozo Romero, D. Sergio M<sup>a</sup>. Velasco Albalá, D. Raquel Palos López, D. Jesús David Sánchez Conde, D<sup>a</sup>. Ana M<sup>a</sup>. Cervantes Prieto, y D<sup>a</sup>. María de los Reyes Estrada Rivas. No asiste, con excusa, D<sup>a</sup>. Dolores Socorro Gálvez Morillo. Asistidos del Sr. Interventor accidental, D. Pedro Díaz Gómez, y de mí la Secretaria General de la Corporación, D<sup>a</sup>. Carmen López Prieto, que doy fe del acto.

El Sr. Alcalde dio la bienvenida a la familia de D. Pedro Lavado Rodríguez, presentes en el Salón de Plenos a los que en nombre de todos y todas los componentes del Pleno dio las gracias.

Abierto el acto, a propuesta de la Alcaldía, se guardó un minuto de silencio en protesta por los actos terroristas y violencia de género, recordando especialmente a las víctimas siguientes: María, de 39 años, de Loeches (Madrid), asesinada por su marido el 25/03/19; María Soledad, de 48 años, de La Laguna (Tenerife), asesinada por su ex pareja el 16/01/19; Andrea, de 40 años, de Alicante, asesinada por su marido el 02/04/19; Nelea S., de 26 años, de Vinarés (Castellón), asesinada por su novio el 17/02/19; Marie V., de 42 años, de Puerto Rico (Santa Cruz de Tenerife), asesinada por su marido el 11/04/19; Irene López, de 44 años, de Olot (Girona), asesinada por su pareja el 20/04/19; y Shylvia, de 39 años, de Adeje (Tenerife), asesinada por su ex pareja el 24/04/19, pasándose a continuación a deliberar sobre los asuntos que componen el Orden del Día, que son los siguientes:

### **PUNTO PRIMERO.- APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE LOS BORRADORES DE LAS ACTAS AYUNTAMIENTO PLENO, SESIONES 25/03/19 Y 02/04/19, ORDINARIA Y EXTRAORDINARIA, RESPECTIVAMENTE.-**

**A).** Conocido por los Sres. Concejales el contenido del borrador del acta de la sesión ordinaria celebrada por el Ayuntamiento Pleno el día 25 de marzo de 2.019, y no habiendo enmiendas ni rectificaciones que introducir, el mismo fue aprobado por el Ayuntamiento Pleno, en votación ordinaria y por unanimidad de los asistentes, que son veinte de los veintiuno que lo componen.

**B).** Conocido por los Sres. Concejales el contenido del borrador del acta de la sesión extraordinaria celebrada por el Ayuntamiento Pleno el día 2 de abril de 2.019, y no habiendo enmiendas ni rectificaciones que introducir, el mismo fue aprobado por el Ayuntamiento Pleno, en votación ordinaria y con dieciséis votos a favor y cuatro abstenciones de D<sup>a</sup>. Ana María Carrillo Núñez, D<sup>a</sup>. Julia María Romero Calzado, D<sup>a</sup>. Ana María Cervantes Prieto y D<sup>a</sup>. María de los Reyes Estrada Rivas, que no asistieron a aquella sesión.

### **PUNTO SEGUNDO.- COMUNICACIONES OFICIALES.-**

Se da cuenta y el Ayuntamiento Pleno queda enterado de:

**A).**- Escrito de fecha 12/03/19, con registro de entrada nº 056/RE/E/2019/1673, de 19/03/19, del Excmo. Ayuntamiento de Montoro (Córdoba), por el que trasladan certificado acuerdo del Ayuntamiento Pleno, de sesión ordinaria de 26/02/19, relativo a moción sobre Planes de Empleo de la Junta de Andalucía; que es como sigue:

"D<sup>a</sup> MARIA JOSEFA GARCIA PALMA, SECRETARIA GENERAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MONTORO (CÓRDOBA)

CERTIFICA: Que por el Pleno de este Ayuntamiento en sesión ordinaria celebrada el día veintiséis de febrero de dos mil diecinueve, adoptó el acuerdo que copiado dice así:

"8 BIS 3.- MOCIÓN GRUPO SOCIALISTA RELATIVA A LOS PLANES DE EMPLEO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA.- En votación ordinaria, por unanimidad de los doce Sres. Asistentes, del total de trece que suma el número legal de miembros de esta Corporación, lo que representa un número superior al de su mayoría absoluta, se decidió la inclusión en el orden del día de este asunto, según establece el artículo 83 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

El Sr. Casado Morente, portavoz del grupo socialista entregó los nuevos acuerdos que sustituían a los que había presentado con el fin de que fuesen iguales a los adoptados por el Pleno de la Diputación Provincial de Córdoba y señaló que con esta moción se plantean soluciones a la dificultad de hacer frente a la modificación del Salario Mínimo Interprofesional después de la aprobación de este Plan de Empleo acogidos en la Orden de 20 de julio de 2018.

En votación ordinaria, por unanimidad de los doce Sres. asistentes, del total de trece que suma el número legal de miembros de esta Corporación, lo que representa un número superior al de su mayoría absoluta, se adoptó el siguiente acuerdo:

PRIMERO: Aprobar la Moción epigrafiada que copiada dice así:

"El Gobierno Socialista de la Junta de Andalucía ha puesto en marcha, sin ayuda del Gobierno de España, tres Planes de Empleo gestionados por los Ayuntamientos, que suman un total de 786 millones de euros.

El primero de ellos, en 2014, por un importe total de 254 millones de euros, 174 millones de euros para Jóvenes desempleados menores de 30 años, mediante el Decreto-ley 6/2014, de 29 de abril; y 80 millones de euros para desempleados de más de 30 años, mediante el Decreto-ley 9/2014, de 15 de julio.

El segundo Plan de Empleo, en 2016, contó con una dotación de 250 millones mediante la Ley 2/2015, de 29 de diciembre, donde se destinaban 150 millones de euros para jóvenes desempleados de menos de 30 años, y 100 millones de euros para desempleados de más de 30 años.

El tercero, se puso en marcha el pasado año, con un importe total de más de 282 millones de euros, mediante la Orden de 20 de julio de 2018. En él se han asignado 102 millones de euros para jóvenes desempleados de menos de 30 años; más de 61 millones de euros para desempleados de más de 30 años, 47 millones de euros para desempleados de más de 45 años, y una complementaria de 58 millones de euros donde se prioriza la contratación de desempleados mayores de 55 años. Además, en esta nueva convocatoria se destina una dotación de 14 millones de euros para técnicos de inserción y orientación.

Todas estas Iniciativas de Cooperación con la Administración Local tienen por objeto promover la creación de empleo en el ámbito local andaluz y han tenido, según los informes emitidos tanto por la Dirección General de Fondos Europeos como por los organismos europeos de control, un efecto contrastado.

El tercero de estos planes, puesto en marcha conforme a lo previsto en la Orden regulatoria de 20 de julio de 2018, en el que han presentado solicitudes 778 ayuntamientos andaluces, ha sido resuelto en la mayoría de las provincias por las Direcciones Provinciales del Servicio Andaluz de Empleo, de tal manera que ya se pueden presentar las ofertas para las contrataciones en las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo. En la provincia de Córdoba estamos hablando de 25.194.612 € y 2797 contratos.

Por otro lado, con fecha 27 de diciembre de 2018 se publicó en el BOE el Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019 en 900 euros/mes, sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a 12.600 euros.

Frente a ello, en los Planes de Empleo el importe correspondiente a los grupos 4 a 10 de cotización es de 1.300 euros al mes. Este importe se compone de 874,25 euros de base salarial más 425,75 euros correspondientes a la cotización a la seguridad social. Esta cuantía, por tanto, no alcanza el salario mínimo interprofesional aprobado para 2019.

Por todo lo anterior, valoramos muy positivamente la subida del salario mínimo interprofesional a 900 €, creemos que se debe asegurar la ejecución de los planes de empleo y que la subida del salario mínimo tenga repercusión en estos programas de la Junta de Andalucía incrementando las cuantías establecidas en la Orden de 20 de julio de 2018, en aplicación del Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019, sin que ello conlleve una reducción del número de contratos, de su duración ni de las jornadas de trabajo.

Por todo lo expuesto, el Grupo Socialista del Ayuntamiento de Montoro formula esta proposición con la intención de que el Pleno se pronuncie sobre la misma y adopte los siguientes acuerdos:

1.- Instar a la Junta de Andalucía a que estudie y valore los mecanismos necesarios para poner, a disposición de los Ayuntamientos, los recursos necesarios, de modo que les permita hacer frente al incremento económico de las cuantías establecidas en la orden de 20 de julio de 2018, Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019.

2.- Instar al Gobierno de la Junta de Andalucía a que, de manera inmediata, rápida y uniforme lleve a cabo todos los procedimientos legales y necesarios que hagan posible la selección de todos los candidatos a las ofertas vinculadas a los proyectos presentados por los Ayuntamientos andaluces acogidos a la Iniciativa de desarrollo local regulada en la orden de 20 de julio de 2018, preservando los proyectos y el número de contratos presentados por los Ayuntamientos andaluces.

3.- Dar traslado de los presentes acuerdos al Gobierno de la Junta de Andalucía, a la Federación Andaluza de Municipios y Provincias y a los municipios de la provincia de Córdoba.”

Y para que conste y surta efectos donde proceda, expido la presente de orden y con el visto bueno de la Sra. Alcaldesa, a reserva de lo que resulte de la aprobación definitiva del acta, conforme establece el artículo 206 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales, en la Ciudad de Montoro a fecha y firma digital. LA ALCALDESA, Fdo. Ana María Romero Obrero. CERTIFICA: LA SECRETARIA, Fdo. María Josefa García Palma.”

**B).**- Comunicación de fecha 19/03/19, con registro de entrada nº 056/RE/E/2019/1813, de fecha 21/03/19, con referencia GTS/scm, de la Sra. Jefa del Gabinete Técnico de la Subsecretaría del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, acusando recibo de acuerdo de este Pleno de sesión fecha 25/02/19, en apoyo a la caza y el silvestrismo, e informando sobre su traslado a la Subdirección General de Apoyo y Coordinación, Centro Gestor competente.

**C).**- Comunicación de fecha 26/03/19, con registro de entrada nº 056/RE/E/2019/1931, de igual fecha, de la Secretaría General Técnica-Secretariado del Gobierno, dependiente del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, por la que acusa recibo de escrito con entrada de 25/03/2019 con el que se remitía certificado del acuerdo adoptado por el Ayuntamiento Pleno en sesión extraordinaria y urgente de fecha 07/03/19, al punto segundo del orden del día, “Moción Grupos Políticos PSOE-A, PP e IU-LV-CA, AL Ayuntamiento Pleno de 07/03/19, sobre el Día Internacional de la Mujer.”

**D).**- Escrito de fecha 22/03/19, con registro de entrada nº 056/RE/E/2019/1876, de igual fecha, suscrito por el Sr. Presidente de la Excm. Diputación Provincial de

Córdoba, relativo a traslado de acuerdo plenario de sesión ordinaria celebrada el día 20/02/19, sobre Planes de Empleo de la Junta de Andalucía; que es del siguiente tenor:

“ASUNTO: Traslado Acuerdo Plenario.  
Sr/a Alcalde/esa del Ayto. De Puente Genil  
Don Gonzalo, 2  
CP: 14500 Puente Genil (Córdoba)

El Pleno de esta Excm. Diputación Provincial en sesión ordinaria celebrada el día veinte de febrero del año en curso, ha adoptado, el siguiente acuerdo según consta en el borrador del acta, aún pendiente de aprobación y a reserva de los términos que de ésta resultaren, y cuya parte dispositiva tiene el siguiente tenor:

“33.- PROPOSICIÓN CON N° DE REGISTRO 1758 SOBRE LOS PLANES DE EMPLEO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA. (GEX: 2019/6458).- El Pleno, en votación ordinaria y por unanimidad, acuerda ratificar por motivos de urgencia, la inclusión en el orden del día la Proposición epigrafiada la cual presenta la siguiente literalidad:

De acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Reglamento Orgánico Regulator del Funcionamiento Interno de la Excm. Diputación de Córdoba, Dña. Ana María Carrillo Núñez,

Portavoz del Grupo Socialista de la Diputación de Córdoba, expone para su debate y, en su caso aprobación, en el Pleno Ordinario a celebrar el próximo 20 de febrero de 2.019, la siguiente PROPOSICIÓN, relativa a:

#### LOS PLANES DE EMPLEO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

El Gobierno Socialista de la Junta de Andalucía ha puesto en marcha, sin ayuda del Gobierno de España, tres Planes de Empleo gestionados por los Ayuntamientos, que suman un total de 786 millones de euros.

El primero de ellos, en 2014, por un importe total de 254 millones de euros, 174 millones de euros para Jóvenes desempleados menores de 30 años, mediante el Decreto-ley 6/2014, de 29 de abril; y 80 millones de euros para desempleados de más de 30 años, mediante el Decreto-ley 9/2014, de 15 de julio.

El segundo Plan de Empleo, en 2016, contó con una dotación de 250 millones mediante la Ley 2/2015, de 29 de diciembre, donde se destinaban 150 millones de euros para jóvenes desempleados de menos de 30 años, y 100 millones de euros para desempleados de más de 30 años.

El tercero, se puso en marcha el pasado año, con un importe total de más de 282 millones de euros, mediante la Orden de 20 de julio de 2018. En él se han asignado 102 millones de euros para jóvenes desempleados de menos de 30 años; más de 61 millones de euros para desempleados de más de 30 años, 47 millones de euros para desempleados de más de 45 años, y una complementaria de 58 millones de euros donde se prioriza la contratación de desempleados mayores de 55 años. Además, en esta nueva convocatoria se destina una dotación de 14 millones de euros para técnicos de inserción y orientación.

Todas estas Iniciativas de Cooperación con la Administración Local tienen por objeto promover la creación de empleo en el ámbito local andaluz y han tenido, según los informes emitidos tanto por la Dirección General de Fondos Europeos como por los organismos europeos de control, un efecto contrastado.

El tercero de estos planes, puesto en marcha conforme a lo previsto en la Orden regulatoria de 20 de julio de 2018, en el que han presentado solicitudes 778 ayuntamientos andaluces, ha sido resuelto en la mayoría de las provincias por las Direcciones Provinciales del Servicio Andaluz de Empleo, de tal manera que ya se pueden presentar las ofertas para las contrataciones en las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo. En la provincia de Córdoba estamos hablando de 25.194.612 € y 2797 contratos.

Por otro lado, con fecha 27 de diciembre de 2018 se publicó en el BOE el Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019 en 900 euros/mes, sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a 12.600 euros.

Frente a ello, en los Planes de Empleo el importe correspondiente a los grupos 4 a 10 de cotización es de 1.300 euros al mes. Este importe se compone de 874,25 euros de base salarial más 425,75 euros correspondientes a la cotización a la

seguridad social. Esta cuantía, por tanto, no alcanza el salario mínimo interprofesional aprobado para 2019.

Por todo lo anterior, valoramos muy positivamente la subida del salario mínimo interprofesional a 900 €, creemos que se debe asegurar la ejecución de los planes de empleo y que la subida del salario mínimo tenga repercusión en estos programas de la Junta de Andalucía incrementando las cuantías establecidas en la Orden de 20 de julio de 2018, en aplicación del Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019, sin que ello conlleve una reducción del número de contratos, de su duración ni de las jornadas de trabajo,

Por todo lo expuesto, el Grupo Socialista de la Excelentísima Diputación de Córdoba formula esta proposición con la intención de que el Pleno se pronuncie sobre la misma y adopte los siguientes acuerdos:

1.- Instar a la Junta de Andalucía a que establezca los mecanismos necesarios para poner, a disposición de los Ayuntamientos, los recursos necesarios, de modo que les permita hacer frente al incremento económico de las cuantías establecidas en la Orden de 20 de julio de 2018, Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019.

2.- Instar al Gobierno de la Junta de Andalucía a que, de manera inmediata, rápida y uniforme lleve a cabo todos los procedimientos que hagan posible la selección de todos los candidatos a las ofertas vinculadas a los proyectos presentados por los Ayuntamientos andaluces acogidos a la Iniciativa de Desarrollo local regulada en la Orden de 20 de julio de 2018, preservando los proyectos y el número de contratos presentados por los Ayuntamientos andaluces.

3.- Dar traslado de los presentes acuerdos al Gobierno de la Junta de Andalucía, a la Federación Andaluza de Municipios y Provincias y a los municipios de la provincia de Córdoba.

También se da cuenta de una Enmienda de sustitución, suscrita por los Grupos PSOEA, PP-A y Ciudadanos, que presenta la siguiente literalidad:

De acuerdo con lo establecido en el artículo 97.5 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, Dña. Ana María Carrillo Núñez, Portavoz del Grupo Socialista de la Diputación de Córdoba; D. Andrés Lorite Lorite, Portavoz del Grupo Popular de la Diputación de Córdoba y D. José Luis Vilches Quesada, Portavoz del Grupo Ciudadanos de la Diputación de Córdoba formulan la siguiente ENMIENDA DE SUSTITUCIÓN sobre la proposición presentada por el Grupo Provincial Socialista relativa a:

#### LOS PLANES DE EMPLEO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

1.- Instar a la Junta de Andalucía a que estudie y valore los mecanismos necesarios para poner, a disposición de los Ayuntamientos, los recursos necesarios, de modo que les permita hacer frente al incremento económico de las cuantías establecidas en la Orden de 20 de julio de 2018, Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019.

2.- Instar al Gobierno de la Junta de Andalucía a que, de manera inmediata, rápida y uniforme lleve a cabo todos los procedimientos legales y necesarios que hagan posible la selección de todos los candidatos a las ofertas vinculadas a los proyectos presentados por los Ayuntamientos andaluces acogidos a la Iniciativa de Desarrollo local regulada en la Orden de 20 de julio de 2018, preservando los proyectos y el número de contratos presentados por los Ayuntamientos andaluces.

3.- Dar traslado de los presentes acuerdos al Gobierno de la Junta de Andalucía, a la Federación Andaluza de Municipios y Provincias y a los municipios de la provincia de Córdoba.

Al haber aceptado el Grupo proponente la Enmienda transcrita con anterioridad, se somete ésta última a votación y el Pleno, en votación ordinaria y por

unanimidad, acuerda prestarle su aprobación y, por tanto, adopta los tres acuerdos que en la misma se contienen.”.

Lo que traslado para su conocimiento y efectos. EL PRESIDENTE.”.

E).- Escrito de fecha 15/04/19, con registro de entrada nº 056/RE/E/2019/2438, de 16/04/19, suscrito por el Sr. Presidente de la Excma. Diputación Provincial de Córdoba, relativo a traslado de acuerdo plenario de sesión ordinaria celebrada el día 20/02/19, sobre aprobación política de seguridad de la información para la Diputación de Córdoba y su sector público institucional; que es como sigue:

“SR./SRA. ALCALDE/SA DEL  
AYUNTAMIENTO DE PUENTE GENIL  
Don Gonzalo,  
14500 Puente Genil  
(Córdoba)

#### TRASLADO DEL ACUERDO DEL PLENO ORDINARIO SOBRE APROBACIÓN POLÍTICA DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN PARA LA DIPUTACIÓN DE CÓRDOBA Y SU SECTOR PÚBLICO INSTITUCIONAL

El Pleno de esta Excma. Diputación en sesión ordinaria celebrada en el día veinte de marzo del año en curso adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo según consta en el borrador del acta, aún pendiente de aprobación y a reserva de los términos que de ésta resultaren y que presenta la siguiente literalidad:

“13.- APROBACIÓN POLÍTICA DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN PARA LA DIPUTACIÓN DE CÓRDOBA Y SU SECTOR PÚBLICO INSTITUCIONAL. (GEX: 2019/11217).-

Conocido el expediente epigrafiado, instruido en el Departamento de Modernización y Administración Electrónica, en el que consta, entre otros documentos, informe del Sr. Secretario, del siguiente tenor:

“INFORME SECRETARÍA

Asunto: Aprobación de la Política de Seguridad de la Información de la Excma. Diputación Provincial de Córdoba

Tal y como señala Miguel Ángel Davara Rodríguez <sup>1</sup>, entendemos por Política de Seguridad de la Información (PSI), “el conjunto de reglas y procedimientos que orientan y, en su caso, definen, la forma en que en una organización se protegen los riesgos de daños y, en particular en el caso que nos ocupa, los daños a la información que se encuentra en soportes electrónicos.

La Política de Seguridad de la Información lo que pretende es orientar, mediante la información a los responsables de los diferentes entornos, sobre las normas que deben cumplir y los procedimientos que deben utilizar para proteger los sistemas de información en la organización.

La PSI es el documento que define lo que significa seguridad de la información en una organización determinada, rige la forma en que dicha organización gestiona y protege la información y los servicios que considera críticos y debe plasmarse en un documento, accesible y comprensible para todos los miembros de la organización.

La PSI debe comprometer a todos los miembros de la organización, por los que debe ser conocida, e identificar unos claros responsables de velar por su cumplimiento.

Es así que la PSI deberá plasmarse en un documento escrito, en el que, de forma clara, se precise, al menos, lo siguiente:

- a).- Los objetivos o misión de la organización.
- b).- El marco legal y regulatorio en el que se desarrollan sus actividades.
- c).- Los roles o funciones de seguridad, definiendo para cada uno, los deberes y responsabilidades del cargo, así como el procedimiento para su designación y renovación.
- d).- La estructura del comité o los comités para la gestión y coordinación de la seguridad, detallando su ámbito de responsabilidad, los miembros y la relación con otros elementos de la organización y
- e).- Las directrices para la estructuración de la documentación de seguridad del sistema, su gestión y acceso”

Asimismo la Disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, señala lo siguiente:

*Disposición Adicional Primera.- Medidas de seguridad en el ámbito del sector público*

1.- *El Esquema Nacional de Seguridad incluirá las medidas que deban implantarse en caso de tratamiento de datos personales para evitar su pérdida, alteración o acceso no autorizado, adaptando los criterios de determinación del riesgo en el tratamiento de los datos a lo establecido en el artículo 32 del Reglamento (UE) 2016/679 (LA LEY 6637/2016).*

2.- *Los responsables enumerados en el artículo 77.1 de esta ley orgánica deberán aplicar a los tratamientos de datos personales las medidas de seguridad que correspondan de las previstas en el Esquema Nacional de Seguridad, así como impulsar un grado de implementación de medidas equivalentes en las empresas o fundaciones vinculadas a los mismos sujetas al Derecho privado.*

Según artículo 32 de Reglamento europeo de protección de datos, Reglamento (ue) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), en materia de seguridad del tratamiento hemos de considerar lo siguiente:

Seguridad del tratamiento

1.- Teniendo en cuenta el estado de la técnica, los costes de aplicación y la naturaleza, el alcance, el contexto y los fines del tratamiento, así como riesgos de probabilidad y gravedad variables para los derechos y libertades de las personas físicas, el responsable y el encargado del tratamiento aplicarán medidas técnicas y organizativas apropiadas para garantizar un nivel de seguridad adecuado al riesgo, que en su caso incluya, entre otros:

- a).- la seudonimización y el cifrado de datos personales;
- b).- la capacidad de garantizar la confidencialidad, integridad, disponibilidad y resiliencia permanentes de los sistemas y servicios de tratamiento;
- c).- la capacidad de restaurar la disponibilidad y el acceso a los datos personales de forma rápida en caso de incidente físico o técnico;
- d).- un proceso de verificación, evaluación y valoración regulares de la eficacia de las medidas técnicas y organizativas para garantizar la seguridad del tratamiento.

2.- Al evaluar la adecuación del nivel de seguridad se tendrán particularmente en cuenta los riesgos que presente el tratamiento de datos, en particular como consecuencia de la destrucción, pérdida o alteración accidental o ilícita de datos personales transmitidos, conservados o tratados de otra forma, o la comunicación o acceso no autorizados a dichos datos.

3.- La adhesión a un código de conducta aprobado a tenor del artículo 40 o a un mecanismo de certificación aprobado a tenor del artículo 42 podrá servir de elemento para demostrar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el apartado 1 del presente artículo.

4. El responsable y el encargado del tratamiento tomarán medidas para garantizar que cualquier persona que actúe bajo la autoridad del responsable o del encargado y tenga acceso a datos personales solo pueda tratar dichos datos siguiendo instrucciones del responsable, salvo que esté obligada a ello en virtud del Derecho de la Unión o de los Estados miembros.

Según artículos 11 y 12 del Real Decreto 3/2010, de 8 de enero, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad en el ámbito de la Administración Electrónica

*“Artículo 11.- Requisitos mínimos de seguridad.*

1.- *Todos los órganos superiores de las Administraciones públicas deberán disponer formalmente de su política de seguridad, que será aprobada por el titular del órgano superior correspondiente. Esta política de seguridad, se establecerá en base a los principios básicos indicados y se desarrollará aplicando los siguientes requisitos mínimos:*

- a).- *Organización e implantación del proceso de seguridad.*

- b).- Análisis y gestión de los riesgos.
- c).- Gestión de personal.
- d) Profesionalidad.
- e).- Autorización y control de los accesos.
- f).- Protección de las instalaciones.
- g).- Adquisición de productos.
- h).- Seguridad por defecto.
- i).- Integridad y actualización del sistema.
- j).- Protección de la información almacenada y en tránsito.
- k).- Prevención ante otros sistemas de información interconectados.
- l).- Registro de actividad.
- m).- Incidentes de seguridad.
- n).- Continuidad de la actividad.
- o).- Mejora continua del proceso de seguridad.

2.- A los efectos indicados en el apartado anterior, se considerarán órganos superiores, los responsables directos de la ejecución de la acción del gobierno, central, autonómico o local, en un sector de actividad específico, de acuerdo con lo establecido en la Ley 6/1997, de 14 de abril, de organización y funcionamiento de la Administración General del Estado y Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno; los estatutos de autonomía correspondientes y normas de desarrollo; y la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del Régimen Local, respectivamente.

Los municipios podrán disponer de una política de seguridad común elaborada por la Diputación, Cabildo, Consejo Insular u órgano unipersonal correspondiente de aquellas otras corporaciones de carácter representativo a las que corresponda el gobierno y la administración autónoma de la provincia o, en su caso, a la entidad comarcal correspondiente a la que pertenezcan.

3.- Todos estos requisitos mínimos se exigirán en proporción a los riesgos identificados en cada sistema, pudiendo algunos no requerirse en sistemas sin riesgos significativos, y se cumplirán de acuerdo con lo establecido en el artículo 27.

#### Artículo 12. Organización e implantación del proceso de seguridad.

La seguridad deberá comprometer a todos los miembros de la organización. La política de seguridad según se detalla en el anexo II, sección 3.1, deberá identificar unos claros responsables de velar por su cumplimiento y ser conocida por todos los miembros de la organización administrativa.”

Además, la política de seguridad de la información debe referenciar y ser coherente con lo establecido en el Documento de Seguridad que exige el artículo 88 del Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, en lo que corresponda; disponiendo el citado artículo lo siguiente:

#### “Artículo 88 El documento de seguridad

1.- El responsable del fichero o tratamiento elaborará un documento de seguridad que recogerá las medidas de índole técnica y organizativa acordes a la normativa de seguridad vigente que será de obligado cumplimiento para el personal con acceso a los sistemas de información.

2.- El documento de seguridad podrá ser único y comprensivo de todos los ficheros o tratamientos, o bien individualizado para cada fichero o tratamiento. También podrán elaborarse distintos documentos de seguridad agrupando ficheros o tratamientos según el sistema de tratamiento utilizado para su organización, o bien atendiendo a criterios organizativos del responsable. En todo caso, tendrá el carácter de documento interno de la organización.

3.- El documento deberá contener, como mínimo, los siguientes aspectos:

- a).- Ámbito de aplicación del documento con especificación detallada de los recursos protegidos.
- b).- Medidas, normas, procedimientos de actuación, reglas y estándares encaminados a garantizar el nivel de seguridad exigido en este reglamento.
- c).- Funciones y obligaciones del personal en relación con el tratamiento de los datos de carácter personal incluidos en los ficheros.
- d).- Estructura de los ficheros con datos de carácter personal y descripción de los sistemas de información que los tratan.
- e).- Procedimiento de notificación, gestión y respuesta ante las incidencias.
- f).- Los procedimientos de realización de copias de respaldo y de recuperación de los datos en los ficheros o tratamientos automatizados.
- g).- Las medidas que sea necesario adoptar para el transporte de soportes y documentos, así como para la destrucción de los documentos y soportes, o en su caso, la reutilización de estos últimos.

4.- En caso de que fueran de aplicación a los ficheros las medidas de seguridad de nivel medio o las medidas de seguridad de nivel alto, previstas en este título, el documento de seguridad deberá contener además:

- a).- La identificación del responsable o responsables de seguridad.
- b).- Los controles periódicos que se deban realizar para verificar el cumplimiento de lo dispuesto en el propio documento.

5.- Cuando exista un tratamiento de datos por cuenta de terceros, el documento de seguridad deberá contener la identificación de los ficheros o tratamientos que se traten en concepto de encargado con referencia expresa al contrato o documento que regule las condiciones del encargo, así como de la identificación del responsable y del período de vigencia del encargo.

6.- En aquellos casos en los que datos personales de un fichero o tratamiento se incorporen y traten de modo exclusivo en los sistemas del encargado, el responsable deberá anotarlo en su documento de seguridad. Cuando tal circunstancia afectase a parte o a la totalidad de los ficheros o tratamientos del responsable, podrá delegarse en el encargado la llevanza del documento de seguridad, salvo en lo relativo a aquellos datos contenidos en recursos propios. Este hecho se indicará de modo

expreso en el contrato celebrado al amparo del artículo 12 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, con especificación de los ficheros o tratamientos afectados.

En tal caso, se atenderá al documento de seguridad del encargado al efecto del cumplimiento de lo dispuesto por este reglamento.

7.- El documento de seguridad deberá mantenerse en todo momento actualizado y será revisado siempre que se produzcan cambios relevantes en el sistema de información, en el sistema de tratamiento empleado, en su organización, en el contenido de la información incluida en los ficheros o tratamientos o, en su caso, como consecuencia de los controles periódicos realizados. En todo caso, se entenderá que un cambio es relevante cuando pueda repercutir en el cumplimiento de las medidas de seguridad implantadas.

8.- El contenido del documento de seguridad deberá adecuarse, en todo momento, a las disposiciones vigentes en materia de seguridad de los datos de carácter personal.

En virtud de todo lo anterior procede acuerdo del Pleno, previo dictamen de la comisión informativa, todo ello de conformidad con artículo 11 del Real Decreto citado así como 33.2 a) de Ley 7/1985 con el siguiente contenido:

Prestar aprobación a la Política de Seguridad de la Información de la Diputación Provincial de Córdoba y su sector público institucional con el texto que se une al presente como anexo.”

A la vista de cuanto antecede, conforme se propone en el informe transcrito y de acuerdo con lo dictaminado por la Comisión Informativa de Hacienda, Gobierno Interior y Desarrollo Económico, el Pleno, en votación ordinaria y por unanimidad, acuerda aprobar la Política de Seguridad de la Información de la Diputación Provincial de Córdoba y su sector público institucional con el texto que consta en el expediente.”

Lo que traslado a Vd. para su conocimiento y efectos, firmado electrónicamente en Córdoba en la fecha abajo indicada, con el conforme de sus antecedentes de la Diputación de Córdoba. EL PRESIDENTE.”.

En relación con el anterior traslado de acuerdo plenario transcrito, de sesión ordinaria de fecha 20/03/19, de la Excm. Diputación Provincial de Córdoba, se ha recibido con fecha 23/04/19 y registro de entrada nº 056/RE/E/2019/2592, de igual fecha, el anexo que completa dicho acuerdo de Pleno, según consta en el expediente respectivo; y que es como sigue:

“POLÍTICA DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÓRDOBA Y SU SECTOR PÚBLICO INSTITUCIONAL

- Diputación Provincial de Córdoba
- Instituto Provincial de Bienestar Social
- Instituto Provincial de Cooperación con la Hacienda Local
- Instituto Provincial de Desarrollo Económico
- Consorcio Provincial de Extinción de Incendios
- Patronato Provincial de Turismo de Córdoba
- Agencia Provincial de la Energía
- Fundación Provincial de Artes Plásticas Rafael Botí
- Empresa Provincial de Aguas de Córdoba
- Empresa Provincial de Residuos y Medio Ambiente
- Empresa Provincial de Informática

Í N D I C E

- 1.- OBJETO
- 2.- ALCANCE
- 3.- MARCO NORMATIVO
- 4.- ORGANIZACIÓN DE SEGURIDAD.
- 4.1.- FUNCIONES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD
- 5.- CONCIENCIACIÓN
- 6.- GESTIÓN DEL RIESGO
- 7.- REVISIÓN DE ESTA POLÍTICA DE SEGURIDAD

## 1.- OBJETO

Los ciudadanos confían en que los servicios disponibles por medios electrónicos se presten en unas condiciones de seguridad equivalentes a las que se encuentran cuando se acercan personalmente a las oficinas de la Administración. Además, buena parte de la información contenida en los sistemas de información de las AA.PP. y los servicios que prestan constituyen activos nacionales estratégicos. La información y los servicios prestados están sometidos a amenazas y riesgos provenientes de acciones malintencionadas o ilícitas, errores o fallos y accidentes o desastres.

Por lo anteriormente expuesto la Excelentísima Diputación Provincial de Córdoba, el Instituto Provincial de Bienestar Social, el Instituto Provincial de Cooperación con la Hacienda Local, el Instituto Provincial de Desarrollo Económico, el Consorcio Provincial de Extinción de Incendios, el Patronato Provincial de Turismo de Córdoba, la Agencia Provincial de la Energía, la Fundación Provincial de Artes Plásticas Rafael Botí, la Empresa Provincial de Aguas de Córdoba, la Empresa Provincial de Residuos y Medio Ambiente y la Empresa Provincial de Informática (en adelante la Diputación de Córdoba y su Sector Público Institucional) aprueba la siguiente Política de Seguridad y debe aplicar las medidas mínimas de seguridad exigidas por el Esquema Nacional de Seguridad (en adelante, ENS), regulado en el Real Decreto 3/2010, de 8 de Enero, así como realizar un seguimiento continuo de los niveles de prestación de servicios, seguir y analizar las vulnerabilidades reportadas y preparar una respuesta efectiva a los incidentes para garantizar la continuidad de los servicios prestados. Para que conste el compromiso de Diputación de Córdoba y su Sector Público Institucional hacen pública su visión, misión y valores en materia de seguridad de la información.

Para que todo el personal y usuarios sean conscientes de las obligaciones, normativas y procedimientos en materia de seguridad de la información, esta política y la normativa de seguridad estará a disposición de todos los usuarios autorizados en el portal del empleado o en la intranet corporativa.

### Visión:

Las diferentes áreas y servicios deben cerciorarse de que la seguridad de la información es una parte vital de los servicios públicos prestados por Diputación de Córdoba y su Sector Público Institucional.

### Misión:

Diputación de Córdoba y su Sector Público Institucional ha de custodiar y tratar dicha información en todo su ciclo de vida (recogida, transporte, tratamiento, almacenamiento y destrucción) poniendo la seguridad de la información como base.

### Valores:

Las áreas y servicios de Diputación de Córdoba y su Sector Público Institucional deben estar preparados para prevenir, detectar, reaccionar y recuperarse de incidentes, garantizando así la continuidad en la prestación de los servicios con una calidad y seguridad adecuada.

## 2.- ALCANCE

La presente Política de Seguridad tiene aplicación a todas las áreas, servicios, empleados internos y externos Diputación de Córdoba y su Sector Público Institucional, cualquiera que sea su clasificación jerárquica. Igualmente, aplica a todos los sistemas de la información e infraestructuras de comunicación utilizadas para la realización de las funciones propias de las distintas entidades.

## 3.- MARCO NORMATIVO

La Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos, establece principios y derechos relativos a la seguridad en relación con el derecho de los ciudadanos a comunicarse con las AA.PP. a través de medios electrónicos; y su artículo 42 crea el Esquema Nacional de Seguridad. Aún estando derogada establece los principios de la seguridad de la información en la administración electrónica.

El Esquema Nacional de Seguridad (ENS), regulado por el Real Decreto 3/2010, de 8 de enero determina la política de seguridad que se ha de aplicar en la utilización de los medios electrónicos. El ENS está constituido por los principios básicos y requisitos mínimos para una protección adecuada de la información. Será

aplicado por las AA.PP. para asegurar el acceso, integridad, disponibilidad, autenticidad, confidencialidad, trazabilidad y conservación de los datos, informaciones y servicios utilizados en medios electrónicos que gestionen en el ejercicio de sus competencias.

El Esquema Nacional de Interoperabilidad (ENI), regulado por el Real Decreto 4/2010, de 8 enero, establece el conjunto de criterios y recomendaciones que deberán ser tenidos en cuenta por las Administraciones Públicas para la toma de decisiones tecnológicas que garanticen la interoperabilidad. Las normas técnicas complementarias de interoperabilidad desarrollan ciertos aspectos técnicos.

Las Leyes 39/2015 y 40/2015 regulan el Procedimiento Administrativo Común y el Régimen Jurídico de las Administraciones. Dentro de estas leyes se hace referencia expresa al ENS como sistema de gestión segura de la información para las administraciones y al ENI como referencia en la interoperabilidad de las administraciones.

Así mismo, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de Diciembre, de Protección de Datos y garantía de los derechos digitales, tiene por objeto garantizar y proteger, en lo que concierne al tratamiento de los datos personales, las libertades y los derechos fundamentales de las personas físicas, y especialmente de su honor e intimidad personal y familiar, además de garantizar los derechos digitales de la ciudadanía conforme al mandato establecido en el artículo 18.4 de la Constitución.

Reglamento (EU) 679/2016, de 27 de abril de 2016, de Tratamiento de Datos de Carácter Personal y Libre Circulación de Datos establece en la obligación de disponer medidas técnicas y organizativas para garantizar la confidencialidad, disponibilidad e integridad de la información. Así mismo dispone que dichas medidas han de ser proactivas y el responsable del tratamiento ha de ser capaz de demostrar que se siguen esas medidas y demostrar su aplicación.

#### 4.- ORGANIZACIÓN DE SEGURIDAD.

Para gestionar y coordinar proactivamente la seguridad de la información se constituye como órgano de gestión el Comité de Seguridad de la Información.

El Comité estará constituido por los siguientes cargos:

Responsable de la información: que tendrá potestad de aprobar los requisitos de una información en materia de seguridad y tendrá capacidad ejecutiva para aprobar, planificar y trasladar estas necesidades al Pleno de Diputación de Córdoba y extensivo a sus sector público institucional. Podrá convocar las reuniones del Comité. Será responsable directo de la ejecución de las medidas adoptadas por el comité y su seguimiento.

Responsable de Seguridad: asesorará y tendrá potestad para determinar técnicamente los requisitos de seguridad de la información y de los servicios en materia de seguridad. Así mismo informará sobre el estado de la seguridad en el área de los sistemas de la información y comunicación. Podrá convocar las reuniones, remitir información y comunicados a los miembros del comité.

Administrador de los sistemas de la información: será miembro de este comité. Tendrán la obligación de vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad dentro de su área e informar coordinadamente al Responsable de la Información del cumplimiento de la normativa de seguridad aprobada por el Comité de Seguridad y de la seguridad de los sistemas de la información.

Responsables de entidades del Sector Público Institucional: Serán las personas responsables de la explotación de las distintas instituciones estableciendo requisitos, fines y medios para la realización de dichas tareas. Además, tendrán la obligación de vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad dentro de su institución e informar al Responsable de la Información del cumplimiento de la normativa de seguridad aprobada por el Comité de Seguridad.

Secretaría: tendrá la obligación de supervisar que los procedimientos aprobados por el comité se ajusten a derecho y asesorar al comité en esta materia. Además, levantará acta de las reuniones.

Delegado de protección de datos: velará y asesorará para proteger el cumplimiento de los derechos de los interesados en materia de protección de datos.

Los miembros de este comité serán nombrados por decreto de Presidencia una vez aprobado en pleno este documento, contemplando medidas transitorias con objeto de garantizar el cumplimiento de la seguridad. Además, las futuras resoluciones de nombramientos de responsables de áreas, responsables de entidad vinculada o cambios en la distribución de funciones de área y entidades deberán contemplar expresamente el nombramiento como miembro en este comité de seguridad de la información.

#### 4.1.- FUNCIONES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD

Sus funciones son las siguientes:

- Responsabilidades derivadas del tratamiento de datos de carácter personal.
- Atender las inquietudes de la Corporación y de las diferentes áreas.
- Informar regularmente del estado de la seguridad de la información a la Junta de Gobierno.
- Promover la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información.
- Elaborar la estrategia de evolución de Diputación de Córdoba y su Sector Público Institucional en lo que respecta a la seguridad de la información.
- Coordinar los esfuerzos de las diferentes áreas en materia de seguridad de la información, para asegurar que los esfuerzos son consistentes, alineados con la estrategia decidida en la materia, y evitar duplicidades.
- Elaborar (y revisar regularmente) la Política de Seguridad de la información para que sea aprobada por el Comité de Seguridad.
- Aprobar la normativa de seguridad de la información.
- Evaluar los riesgos de manera periódica para establecer las adecuadas medidas de seguridad necesarias atendiendo a los resultados.
- Elaborar y aprobar los requisitos de formación y calificación de administradores, operadores y usuarios desde el punto de vista de seguridad de la información.
- Monitorizar los principales riesgos residuales asumidos por la empresa y recomendar posibles actuaciones respecto de ellos.
- Monitorizar el desempeño de los procesos de gestión de incidentes de seguridad y recomendar posibles actuaciones respecto de ellos. En particular, velar por la coordinación de las diferentes áreas de seguridad en la gestión de incidentes de seguridad de la información.
- Promover la realización de las auditorías periódicas que permitan verificar el cumplimiento de las obligaciones del organismo en materia de seguridad.
- Aprobar planes de mejora de la seguridad de la información de la empresa. En particular, velará por la coordinación de diferentes planes que puedan realizarse en diferentes áreas.
- Velar porque la seguridad de la información se tenga en cuenta en todos los proyectos TIC desde su especificación inicial hasta su puesta en operación. En particular, deberá velar por la creación y utilización de servicios horizontales que reduzcan duplicidades y apoyen un funcionamiento homogéneo de todos los sistemas TIC.
- Establecer medidas adecuadas para la formación, información y concienciación de todo el personal en materia de seguridad de la información y protección de datos de carácter personal.
- Resolver los conflictos de responsabilidad que puedan aparecer entre los diferentes responsables y/o entre diferentes áreas de la empresa, elevando aquellos casos en los que no tenga suficiente autoridad para decidir.
- En caso de ocurrencia de incidentes de seguridad de la información aprobará el Plan de Mejora de la Seguridad.

El Comité de Seguridad de la Información no es un comité técnico, pero recabará regularmente del personal técnico propio o externo, la información pertinente

para tomar decisiones. El Comité de Seguridad de la Información se asesorará de los temas sobre los que tenga que decidir o emitir una opinión. Este asesoramiento se determinará en cada caso, pudiendo materializarse de diferentes formas y maneras:

- Grupos de trabajo especializados internos, externos o mixtos.
- Asesoría externa.
- Asistencia a cursos u otro tipo de entornos formativos o de intercambio de experiencias.

#### 5.- CONCIENCIACIÓN

Diputación de Córdoba y su Sector Público Institucional establecerá los mecanismos necesarios, atendiendo a las propuestas del Comité de Seguridad, para que todo el personal disponga de la información, formación y concienciación apropiada para gestionar de acuerdo a esta Política de Seguridad y su normativa interna derivada la información, tanto en materia de privacidad.

El Comité establecerá mecanismos adecuados de difusión de la información y registrará todas las acciones formativas que se dispongan en este sentido.

#### 6.- GESTIÓN DEL RIESGO

Diputación de Córdoba y su Sector Público Institucional realizará periódicamente y cada vez que los sistemas de la información sufran una alteración significativa un Análisis de Riesgo, siguiendo las directrices expuestas por el ENS en su artículo 6, de modo que se puedan anticipar los riesgos existentes. Este análisis de riesgo y sus conclusiones han de ser analizadas por el Comité de Seguridad y establecer las salvaguardas adecuadas para que el nivel de riesgo sea aceptable.

Para que esto se plasme el comité desarrollará un procedimiento de Análisis de Riesgos y Evaluación de Impacto Potencial que ha de establecer claramente los valores de riesgo aceptables, los criterios de aceptación de riesgo residual, la periodicidad del análisis y cuándo se realizará de modo excepcional.

#### 7.- REVISIÓN DE ESTA POLÍTICA DE SEGURIDAD

La presente política de seguridad ha de ser un documento que refleje fielmente el compromiso de Diputación de Córdoba y su Sector Público Institucional con la seguridad de la información. Por lo tanto, esta política podrá ser modificada a propuesta del Comité de Seguridad para adaptarse a cambios en el entorno legislativo, técnico u organizativo.”

### **PUNTO TERCERO.- DACIÓN DE CUENTA DECRETOS DE LA ALCALDÍA.-**

**A).- Decreto de Alcaldía de fecha 11/04/2019:**

“DECRETO: Visto el informe emitido en el día de hoy por la Sección de Rentas, que es del siguiente tenor:

“Vista la propuesta formulada por el Departamento de Informática, correspondiente a la facturación del 1º trimestre de 2019, en concepto de Mercados de Abastos, para su aprobación por el Sr. Alcalde y envío a Hacienda Local, para su puesta al cobro, una vez comprobados los importes, tarifas y contribuyentes por la sección de Rentas.

MERCADOS DE ABASTOS CONCEPTO	PRIMER TRIMESTRE 2019 CANTIDAD	EUROS
Número de Deudas Impresas	24	
Número de Deudas Calculadas	24	
Importe de Liquidaciones en Euros		7.984,08.-

LA SECCIÓN DE RENTAS INFORMA:

Que en el muestreo efectuado en el padrón cobratorio del 1º trimestre de 2019, por el concepto de la Tasa por Mercados de Abastos, se ha comprobado que las tarifas aplicadas son las vigentes para el ejercicio de 2019, así como las cuotas tributarias correspondientes.

Siendo el número de deudas impresas de 24, el número de deudas calculadas de 24, y el importe de las liquidaciones de 7.984,08 Euros. Se adjunta copia del muestreo y del resumen final.

Por lo que procede la aprobación de las liquidaciones por el Sr. Alcalde y posterior remisión al Instituto de Cooperación con la Hacienda Local para su cobro. Puente Genil, a 11 de abril de 2019. Sección de Rentas”.

Por virtud de lo anterior: HE RESUELTO: Aprobar las liquidaciones y su remisión al Instituto de Cooperación con la Hacienda Local para su cobro. Dése cuenta al Ayuntamiento Pleno. Puente Genil, (fdo. y fechado electrónicamente)”.

**B).- Decreto de Alcaldía de fecha 11/04/2019:**

“DECRETO: Visto el informe emitido en el día de hoy por la Sección de Rentas, que es del siguiente tenor:

“Vista la propuesta formulada por el Departamento de Informática, correspondiente a la facturación del 1º trimestre de 2019, en concepto de Mercado de Retales, para su aprobación por el Sr. Alcalde y envío a Hacienda Local, para su puesta al cobro, una vez comprobados los importes, tarifas y contribuyentes por la sección de Rentas.

MERCADO DE RETALES	PRIMER TRIMESTRE 2019	
CONCEPTO	CANTIDAD	EUROS
Número de Deudas Impresas	87	
Número de Deudas Calculadas	87	
Importe de Liquidaciones en Euros		11.024,64.-

**LA SECCIÓN DE RENTAS INFORMA:**

Que en el muestreo efectuado en el padrón cobratorio del 1º trimestre de 2019, por el concepto de la Tasa por Mercado de Retales, se ha comprobado que las tarifas aplicadas son las vigentes para el ejercicio de 2019, así como las cuotas tributarias correspondientes.

Siendo el número de deudas impresas de 87, el número de deudas calculadas de 87, y el importe de las liquidaciones de 11.024,64.- Euros. Se adjunta copia del muestreo y del resumen final.

Por lo que procede la aprobación de las liquidaciones por el Sr. Alcalde y posterior remisión al Instituto de Cooperación con la Hacienda Local para su cobro. Puente Genil, a 11 de abril de 2019. Sección de Rentas”.

Por virtud de lo anterior: HE RESUELTO: Aprobar las liquidaciones y su remisión al Instituto de Cooperación con la Hacienda Local para su cobro. Dése cuenta al Ayuntamiento Pleno. Puente Genil, (fdo. y fechado electrónicamente)”.

**C).- Decreto de Alcaldía de fecha 12/04/2019:**

“DECRETO: Visto el informe emitido en el día de hoy por la Sección de Rentas, que es del siguiente tenor:

“Visto el informe emitido por el Departamento de Informática, correspondiente a la facturación del Primer Trimestre del Año 2019, en concepto de recogida de basuras, para su aprobación por Decreto del Sr. Alcalde y envío a Hacienda Local para su puesta al cobro, una vez comprobados los importes, tarifas y contribuyentes por la Sección de Rentas.

RECOGIDA DE BASURAS	PRIMER TRIMESTRE 2019	
CONCEPTO	CANTIDAD	EUROS
Número de deudas impresa	14.025.-	
Número de deudas calculadas	14.025.-	
Importe de Padrón en Euros		368.515,66.-

**Este Departamento Informa:**

Que en el muestreo efectuado en el padrón cobratorio del 1º trimestre de 2019, por recogida de basuras, se ha comprobado que las tarifas aplicadas son las vigentes para el ejercicio de 2019.

Siendo el número total de deudas de 14.025, y el importe total del padrón de 368.515,66 Euros. Se adjunta copia del muestreo y del resumen final. Por lo que procede su aprobación por el Sr. Alcalde y posterior remisión al Instituto de Cooperación con la Hacienda Local, para su cobro.”.

Por virtud de lo anterior HE RESUELTO: Aprobar el referido Padrón y su remisión al Instituto de Cooperación con la Hacienda Local para su cobro. Dese cuenta al Ayuntamiento Pleno. Puente Genil, (Fdo: y fechado electrónicamente)".

**D).- Decreto de Alcaldía de fecha 12/04/2019:**

"DECRETO: Visto el informe emitido en el día de hoy por la Sección de Rentas, que es del siguiente tenor:

"Vista la propuesta formulada por el Departamento de Informática, correspondiente a la facturación del 1º trimestre de 2019, en concepto de Depuración de Aguas Residuales, para su aprobación por el Sr. Alcalde y envío a Hacienda Local, para su puesta al cobro, una vez comprobados los importes, tarifas y contribuyentes por la Sección de Rentas.

DEPURACIÓN DE AGUAS RESIDUALES	PRIMER TRIMESTRE 2019
CONCEPTO	CANTIDAD EUROS
Número de Deudas Impresas	12.724.-
Número de Deudas Calculadas	12.724.-
Importe de liquidaciones en Euros	164.531,17.-

La Sección de Rentas Informa:

Que en el muestreo efectuado en el padrón cobratorio del 1º trimestre de 2019, por el concepto de la Tasa por Depuración de Aguas Residuales, se ha comprobado que las tarifas aplicadas son las vigentes para el ejercicio de 2019, así como las cuotas tributarias correspondientes.

Siendo el número de deudas impresas de 12724, el número de deudas calculadas de 12724 y el importe de las liquidaciones de 164.531,17 Euros. Se adjunta copia del muestreo y del resumen final.

Por lo que procede la aprobación de las liquidaciones por el Sr. Alcalde y posterior remisión al Instituto de Cooperación con Hacienda Local para su cobro. Sección de Rentas."

Por virtud de lo anterior:

HE RESUELTO: Aprobar las liquidaciones y su remisión al Instituto de Cooperación con la Hacienda Local para su cobro. Dese cuenta al Ayuntamiento Pleno. Puente Genil, (Fdo. y fechado Electrónicamente)".

**E).- Decreto de Alcaldía de fecha 25/03/2019:**

"DECRETO: Debiendo ausentarme de la localidad, los días 27 y 28 de marzo de 2019, por el presente y en el ejercicio de las atribuciones señaladas en el artículo 8 del Reglamento Orgánico Municipal HE RESUELTO: Delegar la totalidad de mis funciones durante los citados días en Dª Verónica Morillo Baena, Teniente de Alcalde, con objeto de dar cumplimiento en los artículos 47-2 y 44-1 del ROF.

Con arreglo al acuerdo del Pleno Municipal de 23 de junio de 2015, punto décimo, abónese la retribución correspondiente.

Publíquese en el BOP, notifíquese a la interesada y dese cuenta al Ayuntamiento Pleno. Puente Genil El Alcalde (Firmado electrónicamente)".

**F).- Decreto de Alcaldía de fecha 10/04/2019:**

"DECRETO: Debiendo ausentarme de la localidad, el día 10 de abril de 2019, por el presente y en el ejercicio de las atribuciones señaladas en el artículo 8 del Reglamento Orgánico Municipal HE RESUELTO: Delegar la totalidad de mis funciones durante el citado día en Dª Verónica Morillo Baena, Teniente de Alcalde, con objeto de dar cumplimiento en los artículos 47-2 y 44-1 del ROF.

Con arreglo al acuerdo del Pleno Municipal de 23 de junio de 2015, punto décimo, abónese la retribución correspondiente.

Publíquese en el BOP, notifíquese a la interesada y dese cuenta al Ayuntamiento Pleno. Puente Genil El Alcalde (Firmado electrónicamente)".

**G).- Decreto de Alcaldía de fecha 11/04/2019:**

“DECRETO: Debiendo ausentarme de la localidad, el día 11 de abril de 2019, por el presente y en el ejercicio de las atribuciones señaladas en el artículo 8 del Reglamento Orgánico Municipal HE RESUELTO: Delegar la totalidad de mis funciones durante el citado día en D<sup>a</sup> Verónica Morillo Baena, Teniente de Alcalde, con objeto de dar cumplimiento en los artículos 47-2 y 44-1 del ROF.

Con arreglo al acuerdo del Pleno Municipal de 23 de junio de 2015, punto décimo, abónese la retribución correspondiente.

Publíquese en el BOP, notifíquese a la interesada y dese cuenta al Ayuntamiento Pleno. Puente Genil. El Alcalde, (Firmado electrónicamente)”.

**H).- Decreto de Alcaldía de fecha 23/04/2019:**

“DECRETO: Debiéndose proceder a la firma de la “Prórroga del Convenio de Cooperación para el desarrollo del Programa de Tratamiento a Familias con Menores en situación de riesgo o desprotección entre la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación y el Excmo. Ayuntamiento de Puente Genil”, el próximo día 24 de abril de 2019, a las 10:30 horas en la Delegación de Gobierno de la Junta de Andalucía en Córdoba (C/ San Felipe), y no siendo posible mi asistencia, por virtud del presente HE RESUELTO:

Delegar la función de firma de la “Prórroga del Convenio de Cooperación para el desarrollo del Programa de Tratamiento a Familias con Menores en situación de riesgo o desprotección entre la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación y el Excmo. Ayuntamiento de Puente Genil”, en D<sup>a</sup>. Josefa Ramos Ramos, Concejala Delegada de Servicios Sociales.

Dése cuenta al Ayuntamiento Pleno, notifíquese a la interesada y publíquese en el BOP. Puente Genil El Alcalde (Firmado electrónicamente)”.

**I).- Decreto de Alcaldía de fecha 21/03/2019:**

“DECRETO: Visto el escrito remitido del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción nº 2 de Puente Genil, de fecha 11/02/19, y con registro de entrada nº 1.033 de 20/02/19, por el que comunica la incoación del Procedimiento de Ejecución Hipotecaria 278/2018. Negociado: CI, sobre finca registral número 38.731 del Registro de la Propiedad de Aguilar de la Frontera, que forma parte de la finca de propiedad municipal, inscrita como finca registral 37.456, sita en el subsuelo de Plaza Paseo del Romeral, sobre la que Grupo Emaresa, S.L. posee Derecho de Superficie.

Por la presente y en el ejercicio de las funciones que tengo atribuidas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21.1.K) de la Ley 7/1.985, de 2 de Abril, Reguladora de la Bases de Régimen Local.

Por el presente HE RESUELTO:

1º.- Designar como Letrado a D. José Antonio Vigo Aguilera, y a D. Jesús Melgar Aguilar, como Procurador, en el procedimiento de referencia para la defensa y representación de esta Corporación.

2º.- Dar traslado de la presente resolución al Juzgado de Primera Instancia e Instrucción, nº 2 de Puente Genil.

3º.- Dar cuenta de la presente resolución al Ayuntamiento Pleno y a los Negociados correspondientes del Ayuntamiento, a sus efectos. Puente Genil. El Alcalde, (Firmado electrónicamente)

**J).- Decreto de Alcaldía de fecha 27/03/2019:**

“DECRETO: Por Decreto de la Alcaldía de fecha 11/03/19 se resolvió acusar recibo; remitir el expediente administrativo del Procedimiento abreviado 32/2019, Negociado: BS, siendo el recurrente TELEFÓNICA DE ESPAÑA, SAU y el acto recurrido “Desestimación presunta de reclamación por Res. Patrimonial de fecha 20/07/18, al Juzgado de lo Contencioso Administrativo número 4 de Córdoba y emplazar a la compañía aseguradora municipal MAPFRE ESPAÑA COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A. y a la mercantil M2JC INFRAESTRUCUTRAS, S.L.

Por el presente HE RESUELTO:

La designación del letrado y procurador para ejercicio de la defensa y representación de este Ayuntamiento en las distintas partes del procedimiento antes citado, y que actuarán en nombre y representación de la compañía aseguradora municipal indicada

- Letrado: D. Manuel Rejano de la Rosa, de MAPFRE ESPAÑA COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A.
- Procurador: D. Francisco Ruiz Santos, de MAPFRE ESPAÑA COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A.

Notifíquese el presente Decreto al designado, y al Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 4 de Córdoba y dése cuenta del presente al Excmo. Ayuntamiento Pleno. Puente Genil. El Alcalde (Firmado electrónicamente)".

**K).**- Decreto de Alcaldía de fecha 20/03/2019:

DECRETO: Visto el informe del encargado del servicio, procédase a abonar en concepto domingos trabajados a los empleados que seguidamente se relacionan y en la nómina del mes de MARZO 2019

APELLIDOS Y NOMBRE	TRABAJO REALIZADO	IMPORTE
JAVIER ÁVILA CASASOLA	17 MARZO. PRESENTACIÓN Y FORMULACIÓN PROYECTO "TU PRIMER EMPLEO" ANTE DIPUTACIÓN DE CÓRDOBA	35,00 Euros
SUMA		35,00 Euros

Dese cuenta a los servicios económicos de este Ayuntamiento, a la oficina de personal y al interesado. Puente Genil EL ALCALDE (firmado digitalmente)

**L).**- Decreto de Alcaldía de fecha 22/03/2019:

"DECRETO: Visto el informe del encargado del servicio, procédase a abonar a los empleados que seguidamente se relacionan y en la nómina del mes de MARZO 2019.

APELLIDOS Y NOMBRE	TRABAJO REALIZADO	IMPORTE
FRANCISCO SALDAÑA BAENA	10 DE MARZO. CHIRIGOTAS TEATRO CIRCO	35,00 Euros
JUAN BALLESTEROS MURIEL	10 DE MARZO. CHIRIGOTAS TEATRO CIRCO	35,00 Euros
SUMA		70,00 Euros

Dese cuenta a los servicios económicos de este Ayuntamiento, a la oficina de personal y al interesado. Puente Genil EL ALCALDE (firmado digitalmente)".

**M).**- Decreto de Alcaldía de fecha 25/03/2019:

"DECRETO: Visto el informe del encargado del servicio, procédase a abonar a los empleados que seguidamente se relacionan y en la nómina del mes de MARZO 2019.

APELLIDOS Y NOMBRE	TRABAJO REALIZADO	IMPORTE
FRANCISCO SALDAÑA BAENA	24 DE MARZO. TEATRO. BODAS DE SANGRE	35,00 Euros
SUMA		35,00 Euros

Dese cuenta a los servicios económicos de este Ayuntamiento, a la oficina de personal y al interesado. Puente Genil EL ALCALDE (firmado digitalmente)".

**N).**- Decreto de Alcaldía de fecha 22/04/2019:

"DECRETO: Visto el informe del encargado del servicio, procédase a abonar en concepto domingos trabajados en el mes de marzo, al empleado que seguidamente se relaciona y en la nómina del mes de ABRIL 2019.

NOMBRE Y APELLIDOS	FECHA	TRABAJO REALIZADO	IMPORTE
IGNACIO ARJONA JIMÉNEZ	3 DE MARZO	APERTURA Y CIERRE DE LAS INSTALACIONES DEPORTIVAS	35,00 €
	10 DE MARZO	APERTURA Y CIERRE DE LAS INSTALACIONES DEPORTIVAS	35,00 €
	17 DE MARZO	APERTURA Y CIERRE DE LAS INSTALACIONES DEPORTIVAS	35,00 €

	24 DE MARZO	APERTURA Y CIERRE DE LAS INSTALACIONES DEPORTIVAS	35,00 €
	31 DE MARZO	APERTURA Y CIERRE DE LAS INSTALACIONES DEPORTIVAS	35,00 €
TOTAL			175,00 €

Dese cuenta los servicios económicos de este Ayuntamiento, a la oficina de personal y al interesado. Puente Genil El Alcalde (Firmado digitalmente)".

Ñ).- Decreto de Alcaldía de fecha 11/04/2019:

"DECRETO" Visto el informe del Jefe Acctal.de Policía Local procédase a abonar en concepto de Trabajos de superior categoría correspondiente al mes de MARZO-2019, a los empleados siguientes miembros de la plantilla de Policía Local, las cantidades que seguidamente se reflejan en la nómina del mes de ABRIL-2019

NOMBRE	TSC
ALVAREZ FERNANDEZ, ANTONIO JESUS	0,00
ALVAREZ GALVEZ, RAFAEL MARIA	0,00
BARRERA VAZQUEZ, JOSE MARIA	0,00
BASCON MORENO, JOSE MANUEL	180,70
BASCON RODRIGUEZ, ANTONIO	180,70
CABELLO LOPEZ, SERGIO	0,00
CARBAYO MORALES, JUAN CARLOS	0,00
CARMONA ALBA, JOSE ANTONIO	0,00
CEJAS CARVAJAL, JUAN	0,00
CEJAS CORNEJO, AGUSTIN	0,00
CEJAS RIVAS ANTONIO JESUS	0,00
COSANO CARMONA, FRANCISCO	0,00
DELGADO MONCADA, FRANCISCO MANUEL	180,70
DELGADO MONCADA, PEDRO	0,00
DELGADO MORON, DOMINGO	180,70
ESQUINAS MARTINEZ, ABRAHAM	180,70
GALVEZ AGUILAR, JOSE ANGEL	0,00
GARCIA GUERRERO, JESUS MIGUEL	834,70
GONZALEZ BELTRAN, JESUS	0,00
GUERRERO HUMANEZ MIGUEL ANGEL	0,00
GUTIERREZ RODRIGUEZ, JUAN DE DIOS	0,00
HERNANDEZ MUROS, FRANCISCO	0,00
HERNANDEZ MUROS, MANUEL	0,00
HUMANES AGUILAR, LORENZO	0,00
HUMANES RUIZ, CRISTIAN	0,00
HUMANEZ AGUILAR, EUGENIO	0,00
LOPEZ ALMAGRO, MANUEL	0,00
LOPEZ GALVEZ MIGUEL ANGEL	0,00
LOPEZ GALVEZ, MANUEL	0,00
MARTIN CABEZAS, JOSE CARLOS	0,00
MATA LOPEZ, FELIX EDUARDO	0,00
MERINO BUJALANCE, CARLOS JESUS	0,00
MOLERO HINOJOSA, ANTONIO MODESTO	0,00
MUÑOZ LOZANO, MARIA LOURDES	0,00
NAVARRO PRADOS, JOSE MANUEL	0,00
PRIETO RUEDA, JAIRO	0,00
PRIETO AMADOR ANTONIO MANUEL	0,00
RAMIREZ MOLINA, ANTONIO	0,00

REINA ARJONA, FRANCISCO	0,00
RIVERO GONZALEZ, RAUL	0,00
RODRIGUEZ GOMEZ, MARIO	0,00
RUIZ CABELLO, ARACELI	180,70
RUIZ ESTEPA, RAFAEL	0,00
SOJO ALVAREZ, MIGUEL	0,00
<b>TOTAL .....</b>	<b>1918,90</b>

”

**O).- Decreto de Alcaldía de fecha 11/04/2019:**

“DECRETO” Visto el informe del Jefe Acctal. De Policía Local procédase a abonar en concepto de Nocturnidad correspondiente al mes de MARZO-2019, a los empleados siguientes miembros de la plantilla de Policía Local, las cantidades que seguidamente se reflejan en la nómina del mes de: ABRIL-2019

NOMBRE	NOTURNIDAD	EX DIAS ESPECIAL	FECHA	EXT. DIA LABORAL	FECHA	TSC
ALVAREZ FERNANDEZ, ANTONIO JESUS	0,00					
ALVAREZ GALVEZ, RAFAEL MARIA	0,00					
BARRERA VAZQUEZ, JOSE MARIA	0,00					
BASCON MORENO, JOSE MANUEL	0,00					
BASCON RODRIGUEZ, ANTONIO	0,00					
CABELLO LOPEZ, SERGIO	0,00					
CARBAYO MORALES, JUAN CARLOS	0,00					
CARMONA ALBA, JOSE A.	0,00					
CEJAS CARVAJAL, JUAN	0,00					
CEJAS CORNEJO, AGUSTIN	0,00					
CEJAS RIVAS ANTONIO JESUS	0,00					
COSANO CARMONA, FRANCISCO	0,00					
DELGADO MONCADA, FRANCISCO MANUEL	0,00					
DELGADO MONCADA, PEDRO	0,00					
DELGADO MORON, DOMINGO	0,00					
ESQUINAS MARTINEZ, ABRAHAM	0,00					
GALVEZ AGUILAR, JOSE ANGEL	0,00					
GARCIA GUERRERO, JESUS MIGUEL	0,00					
GONZALEZ BELTRAN, JESUS	0,00					
GUERRERO HUMANEZ MIGUEL ANGEL	0,00					
GUTIERREZ RODRIGUEZ, JUAN DE	0,00					

DIOS						
HERNANDEZ MUROS, FRANCISCO	0,00					
HERNANDEZ MUROS, MANUEL	0,00					
HUMANES AGUILAR, LORENZO	0,00					
HUMANES RUIZ, CRISTIAN	0,00					
HUMANEZ AGUILAR, EUGENIO	0,00					
LOPEZ ALMAGRO, MANUEL	0,00					
LOPEZ GALVEZ MIGUEL ANGEL	0,00					
LOPEZ GALVEZ, MANUEL	0,00					
MARTIN CABEZAS, JOSE CARLOS	0,00					
MATA LOPEZ, FELIX EDUARDO	0,00					
MERINO BUJALANCE, CARLOS JESUS	0,00					
MOLERO HINOJOSA, ANTONIO MODESTO	0,00					
MUÑOZ LOZANO, MARIA LOURDES	0,00					
NAVARRO PRADOS, JOSE MANUEL	0,00					
PRIETO RUEDA, JAIRO	0,00					
PRIETO AMADOR ANTONIO MANUEL	0,00					
RAMIREZ MOLINA, ANTONIO	0,00					
REINA ARJONA, FRANCISCO	0,00					
RIVERO GONZALEZ, RAUL	0,00					
RODRIGUEZ GOMEZ, MARIO	0,00					
RUIZ CABELLO, ARACELI	0,00					
RUIZ ESTEPA, RAFAEL	0,00					
SOJO ALVAREZ, MIGUEL	0,00					
<b>TOTAL .....</b>	<b>0,00</b>					

”

**P).- Decreto de Alcaldía de fecha 11/04/2019:**

“DECRETO” Visto el informe del Jefe Acctal.de Policía Local procédase a abonar en concepto de Gratificación Extraordinaria, por realizar trabajos fuera de su jornada laboral, durante el mes de MARZO-2019 a los miembros de la plantilla de Policía Local, las cantidades que seguidamente se reflejan en la nómina del mes de: ABRIL-2019

NOMBRE	DISP. ANUAL	EX DIAS ESPECIAL	FECHA	EXT. DIA LABORAL	FECHA	TSC
ALVAREZ FERNANDEZ, ANTONIO JESUS	125,00			680,00	12, 14, 20, 25	
ALVAREZ GALVEZ, RAFAEL MARIA	125,00			720,00	6, 12, 20, 25	
BARRERA VAZQUEZ, JOSE MARIA	125,00			680,00	4, 5, 11, 27	
BASCON MORENO, JOSE MANUEL	125,00			680,00	4, 11, 12, 14	
CABELLO LOPEZ, SERGIO	125,00			680,00	12, 18, 25, 26	
CARBAYO MORALES, JUAN CARLOS	125,00			680,00	4, 11, 13, 27	
CARMONA ALBA, JOSE	125,00	300,00	2	680,00	4, 5, 13, 21	

ANTONIO					
CEJAS CARVAJAL, JUAN	0,00			0,00	
CEJAS CORNEJO, AGUSTIN	125,00			0,00	
CEJAS RIVAS ANTONIO JESUS	0,00			0,00	
COSANO CARMONA, FRANCISCO	125,00			680,00	12, 20, 26, 28
DELGADO MONCADA, FRANCISCO MANUEL	125,00	300,00	1	480,00	7, 11, 19
DELGADO MONCADA, PEDRO	125,00			540,00	18, 19, 20
DELGADO MORON, DOMINGO	0,00			0,00	
ESQUINAS MARTINEZ, ABRAHAM	125,00			0,00	
GALVEZ AGUILAR, JOSE ANGEL	125,00			540,00	11, 25, 26
GARCIA GUERRERO, JESUS MIGUEL	125,00			160,00	Ampliación
GONZALEZ BELTRAN, JESUS	125,00			320,00	12, 25
GUERRERO HUMANEZ MIGUEL ANGEL	0,00			0,00	
GUTIERREZ RODRIGUEZ, JUAN DE DIOS	125,00			0,00	
HERNANDEZ MUROS, MANUEL	125,00			160,00	26
HUMANES AGUILAR, LORENZO	125,00			0,00	
HUMANES RUIZ, CRISTIAN	125,00			680,00	19, 20, 25, 28
HUMANEZ AGUILAR, EUGENIO	125,00			160,00	21
LOPEZ ALMAGRO, MANUEL	125,00			680,00	6, 12, 21, 26
LOPEZ GALVEZ MIGUEL ANGEL	0,00			0,00	
LOPEZ GALVEZ, MANUEL	125,00			660,00	5, 20, 21, 28
MARTIN CABEZAS, JOSE CARLOS	125,00			0,00	
MATA LOPEZ, FELIX EDUARDO	125,00			680,00	6, 7, 13, 28
MERINO BUJALANCE, CARLOS JESUS	125,00			860,00	6, 13, 20, 21, 26
MOLERO HINOJOSA, ANTONIO MODESTO	125,00			480,00	11, 26, 28
MUÑOZ LOZANO, MARIA LOURDES	125,00			160,00	28
NAVARRO PRADOS, JOSE MANUEL	125,00			320,00	25, 27
PRIETO RUEDA, JAIRO	125,00			860,00	4, 5, 6, 11, 21
PRIETO AMADOR ANTONIO MANUEL	0,00			0,00	
RAMIREZ MOLINA, ANTONIO	125,00			980,00	5, 7, 11, 19, 25, 28
REINA ARJONA, FRANCISCO	125,00			680,00	12, 21, 27, 28

RIVERO GONZALEZ, RAUL	125,00			360,00	7, 11	
RODRIGUEZ GOMEZ, MARIO	125,00			660,00	4, 11, 12, 13	
RUIZ CABELLO, ARACELI	125,00			0,00		
RUIZ ESTEPA, RAFAEL	125,00			640,00	4, 11, 12, 26	
SOJO ALVAREZ, MIGUEL	125,00			500,00	11, 12, 18	
<b>TOTAL .....</b>	<b>4500,00</b>	<b>600,00</b>		<b>17040,00</b>		

”

**Q).**- Decreto de Alcaldía de fecha 11/04/2019:

“DECRETO” Visto el informe del Jefe Acctal.de Policía Local procédase a abonar en concepto de Domingos realizados en el mes de MARZO-2019 a los empleados siguientes miembros de la plantilla de la Policía Local las cantidades que seguidamente se reflejan en la nómina del mes de: ABRIL-2019

NOMBRE	DOMINGOS	DISP. ANUAL	EXT. VERANO/ S. SANTA EXTRA DIA LAB.	EXT. DIA LABORAL	NOCTURNIDAD	TSC
ALVAREZ FERNANDEZ, ANTONIO JESUS	105,00					
ALVAREZ GALVEZ, RAFAEL MARIA	70,00					
BARRERA VAZQUEZ, JOSE MARIA	105,00					
BASCON MORENO, JOSE MANUEL	105,00					
BASCON RODRIGUEZ, ANTONIO	0,00					
CABELLO LOPEZ, SERGIO	105,00					
CARBAYO MORALES, JUAN CARLOS	105,00					
CARMONA ALBA, JOSE ANTONIO	70,00					
CEJAS CARVAJAL, JUAN	0,00					
CEJAS CORNEJO, AGUSTIN	0,00					
CEJAS RIVAS ANTONIO JESUS	105,00					
COSANO CARMONA, FRANCISCO	70,00					
DELGADO MONCADA, FRANCISCO MANUEL	0,00					
DELGADO MONCADA, PEDRO	70,00					
DELGADO MORON, DOMINGO	0,00					
ESQUINAS MARTINEZ, ABRAHAM	0,00					
GALVEZ AGUILAR, JOSE ANGEL	70,00					
GARCIA GUERRERO, JESUS MIGUEL	35,00					
GONZALEZ BELTRAN, JESUS	0,00					

GUERRERO HUMANEZ MIGUEL ANGEL	70,00				
GUTIERREZ RODRIGUEZ, JUAN DE DIOS	0,00				
HERNANDEZ MUROS, FRANCISCO	0,00				
HERNANDEZ MUROS, MANUEL	0,00				
HUMANES AGUILAR, LORENZO	0,00				
HUMANES RUIZ, CRISTIAN	70,00				
HUMANEZ AGUILAR, EUGENIO	0,00				
LOPEZ ALMAGRO, MANUEL	70,00				
LOPEZ GALVEZ MIGUEL ANGEL	105,00				
LOPEZ GALVEZ, MANUEL	70,00				
MARTIN CABEZAS, JOSE CARLOS	0,00				
MATA LOPEZ, FELIX EDUARDO	105,00				
MERINO BUJALANCE, CARLOS JESUS	0,00				
MOLERO HINOJOSA, ANTONIO MODESTO	70,00				
MUÑOZ LOZANO, MARIA LOURDES	70,00				
NAVARRO PRADOS, JOSE MANUEL	0,00				
PRIETO RUEDA, JAIRO	105,00				
PRIETO AMADOR ANTONIO MANUEL	70,00				
RAMIREZ MOLINA, ANTONIO	70,00				
REINA ARJONA, FRANCISCO	70,00				
RIVERO GONZALEZ, RAUL	35,00				
RODRIGUEZ GOMEZ, MARIO	105,00				
RUIZ CABELLO, ARACELI	0,00				
RUIZ ESTEPA, RAFAEL	105,00				
SOJO ALVAREZ, MIGUEL	105,00				
<b>TOTAL</b>					
.....	<b>2310,00</b>	0	0,00		

”

**PUNTO CUARTO.- PROPUESTA DE LA SRA. CONCEJALA DELEGADA DE SERVICIOS BÁSICO Y HACIENDA PARA APROBACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA EL AÑO 2019. -**

Explicado por el Sr. Alcalde el contenido de la propuesta de la Sra. Concejala Delegada de Servicios Básicos y Hacienda, D<sup>a</sup>. Verónica Morillo Baena, que 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 1<sup>a</sup> 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.”

Dada cuenta del dictamen favorable emitido por la Comisión Informativa de Desarrollo y Gobierno Interior Municipal, en sesión ordinaria celebrada el día 22 abril de 2019, al punto segundo del orden del día.”.

El Ayuntamiento Pleno en votación ordinaria y por unanimidad de los asistentes, que son veinte de los veintiuno que lo componen, acordó aprobar la propuesta que transcrita ha sido.

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

Explicado por el Sr. Alcalde el contenido de la propuesta suscrita por la Sra. Concejala Delegada de Igualdad, D<sup>a</sup>. Julia María Romero Calzado, sobre aprobación del Segundo Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres de Puente Genil, contenida en el dictamen emitido al respecto por la Comisión Informativa de Desarrollo y Gobierno Interior Municipal, en sesión ordinaria celebrada el día 22/04/19, que es así:

“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, 28 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 excepto 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 2019<sup>1</sup> 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 lacra 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.

### 8.- Ejes de intervención, Objetivos y Acciones

<b>EJE DE INTERVENCIÓN 1. GOBERNANZA, TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN EL DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS MUNICIPALES</b>	
<b>OBJETIVOS GENERALES DEL EJE DE INTERVENCIÓN 1</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>1.1. Capacitación política y técnica que garantice que el principio de igualdad sea un elemento de transformación de las políticas públicas</li> <li>1.2. Procedimientos de gestión y administrativos que integren el principio de igualdad y reflejen el compromiso municipal con la igualdad</li> <li>1.3. Difusión Actividades</li> </ul>	
1.1. Capacitación política y técnica que garantice que el principio de igualdad sea un elemento de transformación de las políticas públicas	
<b>POSIBLES OBJETIVOS ESPECÍFICOS A DETERMINAR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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 hombres</li> <li>1.1.2. Impulsar un Plan de Formación destinado al personal técnico de los distintos servicios municipales del Ayuntamiento en materia de igualdad de oportunidades</li> <li>1.1.3. Conocer las herramientas y protocolos para integrar la perspectiva de género en programas, proyectos, convocatorias o informes que realicen desde sus respectivos servicios</li> </ul>
<b>POSIBLES ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN</b>	Personal Político, Técnico del Ayuntamiento y Personal contratado
<b>POSIBLES ACCIONES EN FUNCIÓN DE LOS OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.1.1.1. Conferencias Igualdad</li> <li>1.1.1.2. Valoración de docentes para actividades en Igualdad</li> <li>1.1.2.1. Análisis necesidades formativas</li> <li>1.1.2.2. Oferta formativa</li> <li>1.1.2.3. Elaboración itinerario formativo en igualdad que distinga distintos niveles de aprendizaje</li> <li>1.1.3.1. Compromiso de participación en las acciones de formación</li> <li>1.1.3.2. Acciones formativas en materia de género y conciliación, en la planificación urbana para las personas responsables de la planificación y diseño de la ciudad</li> <li>1.1.3.3. Acciones formativas sobre el enfoque de género en la intervención profesional de los SS.SS. Comunitarios</li> <li>1.1.3.4. Consolidación y afianzamiento Igualdad de género en actuaciones e iniciativas</li> </ul>
1.2. Procedimientos de gestión y administrativos que integren el principio de igualdad y	

reflejen el compromiso municipal con la igualdad	
<b>POSIBLES OBJETIVOS ESPECÍFICOS A DETERMINAR</b>	<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>
<b>POSIBLES ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN</b>	Delegación de Recursos Humanos. Personal Político y Técnico del Ayuntamiento
<b>POSIBLES ACCIONES EN FUNCIÓN DE LOS OBJETIVOS</b>	<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>
1.3. Difusión Actividades	
<b>POSIBLES OBJETIVOS ESPECÍFICOS A DETERMINAR</b>	1.3.1. Difundir y animar participación en las actividades que se realizan sobre Igualdad y Violencia de Género
<b>POSIBLES ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN</b>	Todas las Delegaciones
<b>POSIBLES ACCIONES EN FUNCIÓN DE LOS OBJETIVOS</b>	<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>

<b>EJE DE INTERVENCIÓN 2. EMPODERAMIENTO DE LA MUJER</b>	
<b>OBJETIVOS GENERALES DEL EJE DE INTERVENCIÓN 2</b> 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	
<b>POSIBLES OBJETIVOS ESPECÍFICOS A DETERMINAR</b>	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.
<b>POSIBLES ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN</b>	Asociaciones de Mujeres, Mujeres Aldeas, Mujeres, Empresarios, Asociaciones de Empresarios y Representantes Sindicales

<p><b>POSIBLES ACCIONES EN FUNCIÓN DE LOS OBJETIVOS</b></p>	<p>2.1.1.1. Día Internacional de la Mujer 8 de marzo  2.1.1.2. Reconocimiento a personas o entidades que hayan destacado en su lucha por la igualdad  2.1.1.3. Charlas:12 meses, 12 charlas  2.1.1.4. Cine forum en torno a las temáticas de las charlas  2.1.1.5. Exposiciones divulgativas brechas de género  2.1.1.6. Talleres itinerantes Aldeas  2.1.1.7. Día de la Mujer Rural 15 octubre  2.1.2.1. Día del Orgullo Gay. Marcha para visibilizar la normalización LGTBI  2.1.3.1. Apoyo mujeres inician vida autónoma  2.1.3.1.1. Información y asesoramiento derecho familia  2.1.3.1.2. Cursos formación digital  2.1.3.2. Encuentros para propiciar acciones y reflexiones en las asociaciones de mujeres  2.1.3.2.1. Convivencia Asociación de Mujeres del Palomar  2.1.3.2.2. Convivencia Asociación de Mujeres de Puente Genil para promover diversos modelos de familia  2.1.3.3. Apoyo asociaciones mujeres realización actividades  2.1.3.3.1. Apoyo logístico encuentros  2.1.3.3.2. Apoyo actividades Asociaciones Mujeres Rurales  2.1.4.1. Charlas informativas sobre obligaciones de igualdad y beneficios de ello a empresarios y representante de trabajadores  2.1.5.1. 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 laboral  2.1.5.2. Desarrollo de actividades concretas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en zonas desfavorecidas</p>
<p>2.2. Educación y coeducación. Desaprendiendo roles y estereotipos de género</p>	
<p><b>POSIBLES OBJETIVOS ESPECÍFICOS A DETERMINAR</b></p>	<p>2.2.1. Establecer canales de comunicación y colaboración con Centros Educativos de todos los niveles  2.2.2. Seguir promoviendo actividades de coeducación en Centros Educativos  2.2.3. Desaprender roles y estereotipos de género  2.2.4. Fomento de la educación académica</p>
<p><b>POSIBLES ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN</b></p>	<p>Comunidad Educativa , Alumnos Educación Primaria</p>

<b>POSIBLES ACCIONES EN FUNCIÓN DE LOS OBJETIVOS</b>	<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>
<p>2.3. Hábitos saludables</p>	
<b>POSIBLES OBJETIVOS ESPECÍFICOS A DETERMINAR</b>	<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>
<b>POSIBLES ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN</b>	<p>Mujeres en general, Asociaciones de Mujeres, Ciudadanía</p>
<b>POSIBLES ACCIONES EN FUNCIÓN DE LOS OBJETIVOS</b>	<p>2.3.1.1. Coordinación con el Plan Local de Salud</p> <p>2.3.1.2. Impulsar el uso de los huertos sociales entre las mujeres</p> <p>2.3.2.3. Paseos urbanos recordando a mujeres pontanas</p> <p>2.3.3.1. Programa de fomento del envejecimiento activo de las personas mayores de Puente Genil</p> <p>2.3.3.1. Talleres dirigidos a prevenir y mejorar la salud de la mujeres</p> <p>2.3.3.1.1. Documental Forum Consumo Responsable</p> <p>2.3.3.2. Charlas: mitos sobre la salud de las mujeres</p> <p>2.3.3.3. Programación gimnasia y deporte en horarios que favorezcan participación mujer</p> <p>2.3.3.4. Rutas de senderismo</p> <p>2.3.3.5. Exposiciones fotográficas mujer y deporte</p> <p>2.3.3.6. Carreras reivindicativas mujer</p> <p>2.3.3.6.1. Marcha reivindicativa normalización colectivo LGTBI</p>
<p>2.4. Imagen y lenguaje medios comunicación</p>	
<b>POSIBLES OBJETIVOS ESPECÍFICOS A DETERMINAR</b>	<p>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 machista</p> <p>2.4.2. 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</p>

<b>POSIBLES ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN</b>	Mujeres y Ciudadanía en general
<b>POSIBLES ACCIONES EN FUNCIÓN DE LOS OBJETIVOS</b>	2.4.1.1. Recepción en CMIM como canal de denuncia de publicidad sexista y tratamiento inadecuado de las mujeres en los medios de comunicación 2.4.2.1. Evitar imágenes sexistas en la publicidad municipal
2.5. Cultura y creación cultural	
<b>POSIBLES OBJETIVOS ESPECÍFICOS A DETERMINAR</b>	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
<b>POSIBLES ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN</b>	Mujeres y Ciudadanía en general
<b>POSIBLES ACCIONES EN FUNCIÓN DE LOS OBJETIVOS</b>	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. Cuentacuentos 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

<b>EJE DE INTERVENCIÓN 3. RECONOCIMIENTO DE LOS CUIDADOS Y LA CORRESPONSABILIDAD COMO ELEMENTOS CLAVES PARA LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA</b>	
<b>OBJETIVOS GENERALES DEL EJE DE INTERVENCIÓN 3</b> 3.1. Interdependencia del sistema productivo y reproductivo 3.2. Corresponsabilidad y Conciliación. Nuevas Masculinidades	
3.1. Interdependencia del sistema productivo y reproductivo	
<b>POSIBLES OBJETIVOS ESPECÍFICOS A DETERMINAR</b>	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
<b>POSIBLES ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN</b>	Ciudadanía en general, Asociaciones de Mujeres, Comunidad Educativa
<b>POSIBLES ACCIONES EN FUNCIÓN DE LOS OBJETIVOS</b>	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.	

<p><b>POSIBLES OBJETIVOS ESPECÍFICOS A DETERMINAR</b></p>	<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 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 3.2.3. Reconocer las diferentes realidades y necesidades de mujeres y hombres</p>
<p><b>POSIBLES ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN</b></p>	<p>Comunidad Educativa, Asociaciones de Mujeres, Ciudadanía en general</p>
<p><b>POSIBLES ACCIONES EN FUNCIÓN DE LOS OBJETIVOS</b></p>	<p>3.2.1.1. Crear un sistema de indicadores de urbanismo y género para su implantación progresiva en los distintos tipos de planes 3.2.1.2. Mejorar la movilidad urbana sostenible con especial atención a las necesidades de las mujeres 3.2.1.3. Talleres en Escuela de Adultos sobre corresponsabilidad y Nuevas Masculinidades 3.2.2.1. Talleres Centros Escolares corresponsabilidad y Nuevas masculinidades 3.2.3.1. Charlas Nuevas masculinidades 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><b>OBJETIVOS GENERALES DEL EJE DE INTERVENCIÓN 4</b></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><b>POSIBLES OBJETIVOS ESPECÍFICOS A DETERMINAR</b></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><b>POSIBLES ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN</b></p>	<p>Ciudadanía en general, Personal Ayuntamiento, Comunidad Educativa, Asociaciones, Asociaciones de Mujeres</p>
<p><b>POSIBLES ACCIONES EN FUNCIÓN DE LOS OBJETIVOS</b></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><b>POSIBLES OBJETIVOS ESPECÍFICOS A DETERMINAR</b></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>

<b>POSIBLES ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN</b>	Comunidad Educativa, Jóvenes de entre 14 y 30 años, Mujeres
<b>POSIBLES ACCIONES EN FUNCIÓN DE LOS OBJETIVOS</b>	<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>
4.3. Garantizar una atención integral a las mujeres víctimas de violencia de género	
<b>POSIBLES OBJETIVOS ESPECÍFICOS A DETERMINAR</b>	<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>
<b>POSIBLES ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN</b>	Mujeres en general
<b>POSIBLES</b>	4.3.1.1. Asesoramiento jurídico a víctimas violencia género

<b>ACCIONES EN FUNCIÓN DE LOS OBJETIVOS</b>	4.3.1.2. Atención psicológica víctimas violencia de género 4.3.1.3. Detección y derivación al CMIM 4.3.2.1. Tramitación de recursos de protección de víctimas 4.3.2.1. Gestión de solicitud de ayudas económicas o derivación a entidades correspondientes
---	---

## 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

- ❖ 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

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

<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Se propondrá al personal del Ayuntamiento la participación en las distintas acciones formativas destinadas al personal municipal, que se organicen en materia de igualdad desde el Ayuntamiento.
<b>TEMPORALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Lo que dure la formación (Por ej. 10 horas al año)
<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	<b>Concejal o concejala de cada delegación</b>
<b>RECURSOS ECONÓMICOS NECESARIOS</b>	Presupuesto del personal docente o empresa de formación
<b>RECURSOS HUMANOS NECESARIOS</b>	Docente especialista en igualdad de género
<b>Personas o grupos destinatarios de la actuación</b>	Personal Político, Técnico del Ayuntamiento y Personal contratado
<b>Documentación utilizada para justificar la actuación:</b>	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
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	
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

<b>DELEGACIÓN RESPONSABLE</b>	AYUNTAMIENTO DE PUENTE GENIL
<b>DEPARTAMENTO O ÁREA</b>	TODAS LAS DELEGACIONES
<b>IDENTIFICACIÓN EJE DE INTERVENCIÓN</b>	<b>GOBERNANZA, TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN EL DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS MUNICIPALES</b>
<b>OBJETIVO</b>	<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>
<b>ACCIÓN CONCRETA</b>	<p>Adaptación de procedimientos de recogida información, propuestas, proyectos variables sexo y edad.</p> <p>Adaptación informes actuaciones realizadas incluyendo impacto de género.</p>
<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	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.
<b>TEMPORALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	<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>
<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	<b>Concejal o concejala de cada delegación</b>
<b>RECURSOS ECONÓMICOS NECESARIOS</b>	No requiere una presupuestación específica
<b>RECURSOS HUMANOS NECESARIOS</b>	Personal Político, Técnico del Ayuntamiento y Personal contratado
<b>Personas o grupos destinatarios de la actuación</b>	Personal Político, Técnico del Ayuntamiento y Personal contratado
<b>Documentación utilizada para justificar la actuación:</b>	II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayto. de Puente Genil
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	

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

<b>DELEGACIÓN RESPONSABLE</b>	AYUNTAMIENTO DE PUENTE GENIL
<b>DEPARTAMENTO O ÁREA</b>	TODAS LAS DELEGACIONES
<b>IDENTIFICACIÓN EJE DE INTERVENCIÓN</b>	<b>GOBERNANZA, TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN EL DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS MUNICIPALES</b>
<b>OBJETIVO</b>	Utilización de lenguaje inclusivo.
<b>ACCIÓN CONCRETA</b>	Utilización del lenguaje inclusivo.
<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	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.
<b>TEMPORALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Siempre
<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	<b>Concejal o concejala de cada delegación</b>
<b>RECURSOS ECONÓMICOS NECESARIOS</b>	No requiere una presupuestación específica
<b>RECURSOS HUMANOS NECESARIOS</b>	Personal Político, Técnico del Ayuntamiento y Personal contratado
<b>Personas o grupos destinatarios de la actuación</b>	Ciudadanía en general
<b>Documentación utilizada para justificar la actuación:</b>	II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayto. de Puente Genil

<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	
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

<b>DELEGACIÓN RESPONSABLE</b>	AYUNTAMIENTO DE PUENTE GENIL
<b>DEPARTAMENTO O ÁREA</b>	TODAS LAS DELEGACIONES
<b>IDENTIFICACIÓN EJE DE INTERVENCIÓN</b>	<b>GOBERNANZA, TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN EL DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS MUNICIPALES</b>
<b>OBJETIVO</b>	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.
<b>ACCIÓN CONCRETA</b>	Evitar imágenes sexistas en la publicidad municipal.
<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	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.
<b>TEMPORALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Siempre
<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	<b>Concejal o concejala de cada delegación</b>
<b>RECURSOS ECONÓMICOS NECESARIOS</b>	No requiere una presupuestación específica
<b>RECURSOS HUMANOS NECESARIOS</b>	Personal Político, Técnico del Ayuntamiento y Personal contratado
<b>Personas o grupos destinatarios de la actuación</b>	Ciudadanía en general
<b>Documentación utilizada para justificar la actuación:</b>	II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayto. de Puente Genil
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	

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

<b>DELEGACIÓN RESPONSABLE</b>	AYUNTAMIENTO DE PUENTE GENIL
<b>DEPARTAMENTO O ÁREA</b>	TODAS LAS DELEGACIONES
<b>IDENTIFICACIÓN EJE DE INTERVENCIÓN</b>	<b>GOBERNANZA, TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN EL DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS MUNICIPALES</b>
<b>OBJETIVO</b>	Difundir y animar participación en las actividades que se realizan sobre Igualdad y Violencia de Género.
<b>ACCIÓN CONCRETA</b>	Dar a conocer la Delegación de Igualdad y difundir sus actividades entre la población.
<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	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.
<b>TEMPORALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Todo el año, dependiendo de las actividades
<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	<b>Concejal o concejala de cada delegación</b>
<b>RECURSOS ECONÓMICOS NECESARIOS</b>	No requiere una presupuestación específica
<b>RECURSOS HUMANOS NECESARIOS</b>	Personal Político, Técnico del Ayuntamiento y Personal contratado
<b>Personas o grupos destinatarios de la actuación</b>	Ciudadanía en general
<b>Documentación utilizada</b>	II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

<b>para justificar la actuación:</b>	del Ayto. de Puente Genil
<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	
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

<b>DELEGACIÓN RESPONSABLE</b>	AYUNTAMIENTO DE PUENTE GENIL
<b>DEPARTAMENTO O ÁREA</b>	TODAS LAS DELEGACIONES
<b>IDENTIFICACIÓN EJE DE INTERVENCIÓN</b>	<b>HACIA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN CUALQUIERA DE SUS MANIFESTACIONES</b>
<b>OBJETIVO</b>	Garantizar una atención integral a las mujeres víctimas de género.
<b>ACCIÓN CONCRETA</b>	Detección y derivación al CMIM.
<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	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.
<b>TEMPORALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Siempre
<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	<b>Concejal o Concejala de cada Delegación</b>
<b>RECURSOS ECONÓMICOS NECESARIOS</b>	No requiere una presupuestación específica
<b>RECURSOS HUMANOS NECESARIOS</b>	Personal Político, Técnico del Ayuntamiento y Personal contratado
<b>Personas o grupos destinatarios de la actuación</b>	Mujeres Víctimas de Violencia de Género
<b>Documentación utilizada para justificar la actuación:</b>	II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayto. de Puente Genil Citas concertadas con el equipo de tratamiento de la Delegación de Igualdad

<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	
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 transcrito ha sido.”.

Concluido el debate, el Ayuntamiento Pleno en votación ordinaria, con tres votos en contra del señor concejal y señoras concejalas del grupo político de IU-LV-CA, cuatro abstenciones de los señores/as concejales/as del grupo político del PP y trece votos a favor de los señores/as concejales/as del grupo político del PSOE, acordó aprobar la propuesta que transcrito ha sido.