

Fecha de aprobación: 10 de noviembre de 2022

**Plan para la Igualdad  
entre mujeres y hombres  
de la Empresa Provincial de  
Aguas de Córdoba S.A.**

**EMPROACSA  
2022-2025**



**Aguas de  
Córdoba**

**EMPROACSA**  
Diputación de Córdoba

## Contenido

|   |    |
|---|----|
| 1. Datos identificativos de la empresa.....   | 2  |
| 2. Resumen ejecutivo del estudio diagnóstico .....  | 3  |
| 2.1. Desequilibrio entre mujeres y hombres en la representación sindical de Aguas de Córdoba.....                     | 3  |
| 2.2. Segregación laboral de carácter horizontal y vertical .....  | 3  |
| 2.3. Las diferencias salariales detectadas entre mujeres y hombres no superan en ningún caso el 25%.....              | 4  |
| 2.4. Las nuevas incorporaciones de personal a la empresa, siguen la tendencia de masculinización de la plantilla..... | 5  |
| 2.5. Preeminencia de lo simbólico masculino en la comunicación corporativa.....                                       | 5  |
| 3. Elementos estructurales .....  | 6  |
| 3.1. Principios inspiradores .....  | 6  |
| 3.2. Directrices estratégicas .....   | 7  |
| 4. Líneas estratégicas y medidas reparadoras.....   | 9  |
| Línea estratégica 1. Acceso al empleo y contratación de personal.....   | 10 |
| Línea estratégica 2. Promoción profesional interna.....   | 11 |
| Línea estratégica 3. Sistema retributivo .....  | 12 |
| Línea estratégica 4. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón del sexo .....                                 | 13 |
| Línea estratégica 5. Condiciones de trabajo y salud laboral.....  | 14 |
| Línea estratégica 6. Conciliación y corresponsabilidad.....   | 15 |
| Línea estratégica 7. Formación y sensibilización en materia de igualdad de género .....                               | 16 |
| Línea estratégica 8. Comunicación incluyente y no sexista.....  | 17 |
| Línea estratégica 9. Difusión, evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad.....                                     | 18 |
| 5. Modelo de gobernanza.....  | 19 |
| 5.1. Estructura de gobernanza .....   | 19 |
| 5.2. Organización y planificación de la gestión del Plan .....  | 19 |
| 6. Sistema de seguimiento, evaluación, revisión y resolución de discrepancias del Plan de Igualdad .....              | 20 |
| 7. Periodo de vigencia y cronograma de ejecución .....  | 22 |

## 1. Datos identificativos de la empresa

| DATOS DE LA EMPRESA  |  |    |         |     |           |
|--|--|----|---------|-----|-----------|
| Razón social   | EMPRESA PROVINCIAL DE AGUAS DE CÓRDOBA, S.A.   |    |         |     |           |
| NIF  | A-14076442   |    |         |     |           |
| Domicilio social   | Plaza de Colón, 15   |    |         |     |           |
| Forma jurídica   | Sociedad Anónima   |    |         |     |           |
| Año de constitución  | 1986   |    |         |     |           |
| RESPONSABLE DE LA ENTIDAD  |  |    |         |     |           |
| Nombre   | Francisco de Paula Algar Torres  |    |         |     |           |
| Cargo  | Director Gerente   |    |         |     |           |
| Telf.  | 957211 398   |    |         |     |           |
| e-mail   | <a href="mailto:aguasdecordoba@aguasdecordoba.es">aguasdecordoba@aguasdecordoba.es</a>   |    |         |     |           |
| RESPONSABLE DE IGUALDAD  |  |    |         |     |           |
| Nombre   | Emilio Jesús Rodríguez Villegas  |    |         |     |           |
| Cargo  | Jefe de Área de la Secretaría General y RR.HH.   |    |         |     |           |
| Telf.  | 957 211 358  |    |         |     |           |
| e-mail   | <a href="mailto:ejrodriguez@aguasdecordoba.es">ejrodriguez@aguasdecordoba.es</a>   |    |         |     |           |
| ACTIVIDAD  |  |    |         |     |           |
| Sector Actividad   | Servicios  |    |         |     |           |
| CNAE   | 3600   |    |         |     |           |
| Descripción de la actividad  | Abastecimiento y saneamiento de agua   |    |         |     |           |
| Dispersión geográfica y ámbito de actuación                          | Provincia de Córdoba   |    |         |     |           |
| DIMENSIÓN  |  |    |         |     |           |
| Personas Trabajadoras  | Mujeres  | 38 | Hombres | 225 | Total 263 |
| Centros de trabajo   | 95   |    |         |     |           |
| ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE LAS PERSONAS                               |  |    |         |     |           |
| Facturación anual (€)  | 24.615.518,56 €  |    |         |     |           |
| Dispone de departamento de personal (SI/NO)                          | Sí   |    |         |     |           |
| Certificados o reconocimientos obtenidos                             | UNE-EN-ISO 9001:25, UNE-EN-ISO 14001:2015, UNE-EN-ISO 4500:218, Premios Preventor y Premio Asepeyo 2017 a las mejores prácticas preventivas. |    |         |     |           |
| Representación legal y/o sindical de las trabajadoras y trabajadores | Mujeres  | 1  | Hombres | 11  | Total 12  |

## 2. Resumen ejecutivo del estudio diagnóstico

### 2.1. Desequilibrio entre mujeres y hombres en la representación sindical de Aguas de Córdoba

Existe una alta tasa de masculinización en la representación sindical de los trabajadores y trabajadoras de EMPROACSA, probablemente debida a la alta tasa de masculinización de la plantilla. Es decir, la alta tasa de masculinización de la plantilla de la empresa correlaciona con la también alta tasa de masculinización de la representación sindical de la plantilla de la misma.

De las 12 personas que constituyen la representación legal de la plantilla, solo 1 de ellas cuenta con formación específica en materia de género.

### 2.2. Segregación laboral de carácter horizontal y vertical

Como se ha señalado anteriormente, la composición de la plantilla de EMPROACSA es en gran medida masculina (88,55%). Esta no se acerca a los rangos 40/60 – 60/- 40, que sería lo aceptable teniendo en cuenta las recomendaciones de la Comisión europea. En consecuencia con lo dicho, la plantilla de la empresa se encuentra desequilibrada desde el punto de vista del género en cerca de 30 puntos porcentuales.

El análisis de la distribución de la plantilla de EMPROACSA teniendo en cuenta la categoría profesional de las personas que la conforman y el sexo de las mismas, muestra una clara segregación laboral, tanto horizontal como vertical. Es decir, la escasa presencia femenina en la empresa, se agrupa principalmente, en puestos de trabajo tradicionalmente considerados como “propios de mujeres” y a la vez se observa una escasa presencia de mujeres en puestos directivos y ejecutivos. De hecho, todas las categorías profesionales de la empresa, a excepción de la categoría de administrativa/o en la actualidad se encuentran masculinizadas.

Por áreas de desempeño, solo el Área Económico Financiera está equilibrada por sexos. En cambio, el Área de Secretaría General – Recursos Humanos se encuentra feminizada. El resto, por su composición (hombres/mujeres) son áreas masculinizadas, destacando de entre todas, el Área de Redes, que se encuentra masculinizada al 100%. Es significativo así mismo el nivel de masculinización del Área de Producción (93,33%).

Teniendo en cuenta las áreas de desempeño, las categorías profesionales y el sexo, se puede decir que en el Área Económico - Financiera la categoría de Personal Técnico está equilibrada, mientras que las categorías de Personal de Administración y la Jefatura de Área están feminizadas, mientras que las categorías de Jefatura de Departamento, Jefatura de Servicio y Personal Operario están masculinizadas.

En el Área de Redes todas las categorías están masculinizadas al 100%. Aunque en menor medida, esta masculinización de todas las categorías se encuentra también en el Área de Servicios Técnicos.

Como se ha señalado anteriormente, el Área de Secretaría General – Recursos Humanos se encuentra feminizada, no obstante, las categorías de Jefatura de Área y Jefatura de Departamento están ocupadas al 100% por hombres, mientras que la categoría de administrativo/a está ocupada al 100% por mujeres.

En cuanto a la antigüedad de las personas en la empresa, es el tramo de más de 15 años en el que se concentra un mayor número de trabajadoras y trabajadores, ahora bien, el peso de las mujeres en este tramo de edad respecto a la antigüedad en la empresa es solo del 16,07%.

Teniendo en cuenta la distribución de la plantilla, son mayoritariamente las mujeres (65,79%), las que poseen titulación de Enseñanza Profesional Superior o Estudios Universitarios. Es significativo desde el punto de vista del género que un 34,21% de las mujeres del total de la plantilla posean Estudios Universitarios y el 24% de los hombres Estudios Primarios. En concreto, muchas de las mujeres (15%) con desempeño profesional en la categoría de administrativa, poseen Estudios Universitarios, observándose, por tanto, una significativa sobrecualificación. Asimismo, existe, aunque en menor medida, sobrecualificación masculina en la categoría de operario, concretamente, un 4,95% de los mismos poseen Estudios Universitarios.

Respecto a la contratación, esta presenta mayores índices de temporalidad y parcialidad en hombres, lo que parece ser coherente con la alta masculinización de la plantilla de la empresa.

### 2.3. Las diferencias salariales detectadas entre mujeres y hombres no superan en ningún caso el 25%

Se han analizado los valores mensuales medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales del personal laboral desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. A tales efectos se han calculado la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada área, categoría profesional y sexo.

Según los datos del registro retributivo, no existen diferencias salariales entre hombres y mujeres superiores al 25%, por lo que no es obligatorio establecer medidas correctoras al respecto.

Existen algunas categorías profesionales en las que se produce una diferencia salarial entre sexos significativa, pero que obedece a razones objetivas: en la categoría de Jefatura de Equipo Administrativo, la empleada que ocupa este puesto percibe un 10,42% más que el Jefe de Equipo Administrativo, pero, en cambio, en las categorías de Jefatura de Área y Jefatura de Departamento, se constata que las mujeres perciben un 18,09% y un 18,96% menos que los hombres respectivamente, lo que en términos absolutos equivale a una diferencia anual de 14.945,72€ en el caso de la Jefatura de Área y de 9.497,21€ en el caso de la Jefatura de Departamento. Analizadas las razones de tales diferencias en las categorías de Jefatura, se ha verificado que obedecen a la retribución por la antigüedad, puesto que, en todos los casos, el personal femenino recibe una retribución menor que el masculino en concepto de antigüedad en la empresa por haberse incorporado en fechas posteriores.

Cabe destacar, asimismo, que, en tres de las categorías con una mayor remuneración, como es el caso de Encargado/a Capataz, Jefatura de Equipo y Jefatura de Servicio, no hay ninguna mujer desempeñando estos puestos.

Aunque en menor medida, también existe una menor remuneración a mujeres que a hombres en las categorías de Oficial Auxiliar, Oficial Especialista y Personal Técnico, con una diferencia de 10,71%, 10,92% y 6,56% respectivamente, justificada en razones objetivas, no de género.

Tabla 1. Comparativa salarial entre sexos y categorías

| CATEGORÍA                         | HOMBRE    | MUJER     | TOTAL GENERAL | DIFERENCIA V. ABSOLUTO | DIFERENCIA % |
|-----------------------------------|-----------|-----------|---------------|------------------------|--------------|
| <b>Administrativo/a J. Equipo</b> | 40.555,87 | 44.782,71 | 42.669,29     | -4.226,84              | -10,42%      |
| <b>Administrativo/a</b>           | 37.718,70 | 37.741,96 | 37.735,89     | -23,26                 | -0,06%       |
| <b>Auxiliar Administrativo/a</b>  | 22.830,35 | 22.999,67 | 22.965,80     | -169,31                | -0,74%       |
| <b>Encargado/a Capataz</b>        | 45.973,71 | -         | 45.973,71     | -                      | -            |
| <b>Jefatura Área</b>              | 82.614,70 | 67.668,98 | 79.625,55     | 14.945,72              | 18,09%       |
| <b>Jefatura Departamento</b>      | 50.080,79 | 40.583,58 | 48.354,03     | 9.497,21               | 18,96%       |

|                                 |                  |                  |                  |                 |              |
|---------------------------------|------------------|------------------|------------------|-----------------|--------------|
| <b>Jefatura Equipo</b>          | 44.493,05        |                  | 44.493,05        |                 |              |
| <b>Jefatura Servicio</b>        | 61.331,80        |                  | 61.331,80        |                 |              |
| <b>Oficial Auxiliar</b>         | 32.671,57        | 29.173,93        | 32.438,39        | 3.497,64        | 10,71%       |
| <b>Oficial Especialista</b>     | 38.565,58        | 34.355,13        | 38.485,38        | 4.210,44        | 10,92%       |
| <b>Oficial Serv. Auxiliares</b> | 36.397,76        |                  | 36.397,76        |                 |              |
| <b>Oficial Tercera</b>          | 29.342,36        | 29.073,18        | 29.331,59        | 269,18          | 0,92%        |
| <b>Técnico/a</b>                | 39.453,28        | 36.864,40        | 38.656,70        | 2.588,88        | 6,56%        |
| <b>TOTAL GENERAL</b>            | <b>37.269,95</b> | <b>35.843,43</b> | <b>37.096,92</b> | <b>1.426,51</b> | <b>3,83%</b> |

Fuente: Departamento de RRHH de EMPROACSA. 2021

#### **2.4. Las nuevas incorporaciones de personal a la empresa, siguen la tendencia de masculinización de la plantilla**

En los últimos tres años se han producido 2 incorporaciones a puestos directivos, el 100% de ellos han sido ocupados por hombres. Así mismo, se han producido 181 incorporaciones en otro tipo de puestos de trabajo, cubiertos también en su gran mayoría por hombres (87,85%). El desequilibrio entre mujeres y hombres persiste, así como la segregación laboral de carácter horizontal y vertical.

En relación con la promoción profesional interna, no se han producido ascensos de nivel, pero sí de categoría. Los ascensos de categoría profesional producidos, reflejan un desequilibrio entre mujeres y hombres. Concretamente se han producido 11 ascensos de hombres y solo 3 de mujeres.

#### **2.5. Preeminencia de lo simbólico masculino en la comunicación corporativa**

Se ha observado una significativa presencia masculina frente a la escasa presencia de las mujeres en los textos, imágenes y contextos. Asimismo, existe una preeminencia de lo simbólico masculino frente a lo simbólico femenino que dificulta que sean visibilizadas las mujeres.

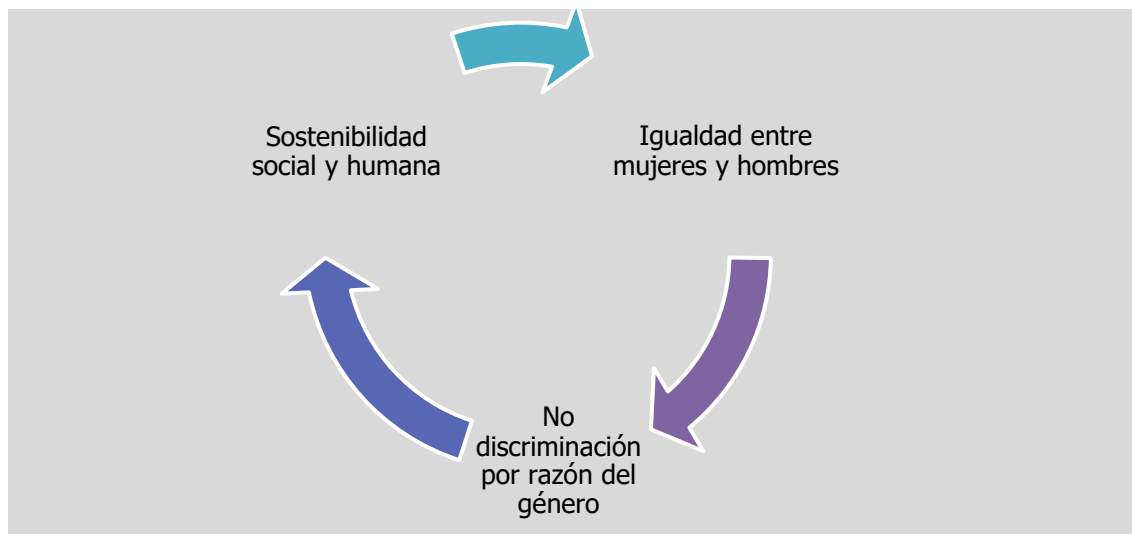
Además, se ha observado sexismo lingüístico, iconográfico y contextual. En concreto, se aprecia un uso generalizado del genérico masculino y preferencia por la primacía del masculino y subordinación del femenino.

### 3. Elementos estructurales

El Plan para la igualdad entre mujeres y hombres de la empresa Aguas de Córdoba, se estructura en torno a 2 factores que dan apoyo y sentido a las acciones contenidas en el mismo. Por una parte, los principios inspiradores coherentes con los valores de la organización, y por otra, las directrices estratégicas que constituyen el hilo conductor del Plan y de su modelo de gobernanza.

#### 3.1. Principios inspiradores

Los principios inspiradores del Plan constituyen la columna vertebral del mismo.



#### **Igualdad entre mujeres y hombres**

La igualdad como principio de justicia social, es un derecho humano universal que posee un valor en sí mismo. El principio de igualdad de género supone conceder el mismo rango a los comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres.

#### **No discriminación por razón del género**

En la actualidad, la normativa europea, española y autonómica no permite que se den situaciones de discriminación. Ahora bien, las leyes velan porque no se produzca discriminación directa, pero en el día a día, podemos comprobar la existencia de numerosas situaciones de discriminación indirecta. En consecuencia, es necesario desarrollar acciones reparadoras que mejoren la situación y posición de la población femenina en general y en el caso que nos ocupa, de las mujeres en el ámbito laboral.

#### **Sostenibilidad social y humana**

Ninguna sociedad puede permitirse prescindir de la mitad de su capital humano, porque haciéndolo, prescinde de la mitad de su talento, de la mitad de su fuerza de trabajo y de la mitad de su potencial innovador.

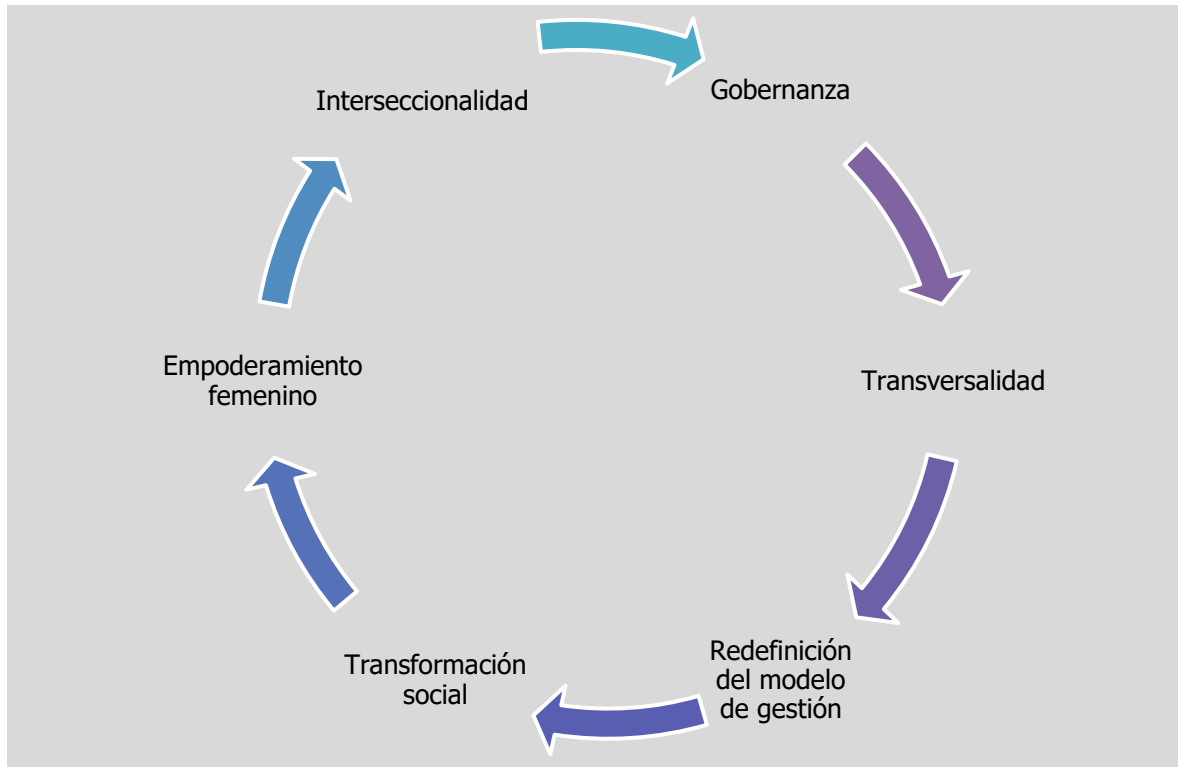
La desigualdad obstaculiza y frena el desarrollo económico y social. No se puede hablar de progreso social y de valor competitivo, sin tener en cuenta los derechos de las mujeres.

Las organizaciones desequilibradas desde el punto de vista del género son más vulnerables, porque prescindir del talento femenino pone en riesgo su propio desarrollo y crecimiento. Por ello, garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, supone generar valor para la organización y sostenibilidad humana y económica.



### 3.2. Directrices estratégicas

Las directrices estratégicas constituyen la guía del Plan y conforman el esqueleto conceptual y la facilitación del desarrollo de este.



#### **Gobernanza**

El buen Gobierno de una organización hace referencia a la toma de decisiones que suponen un notable impacto sobre las condiciones de vida de las personas y tienen en cuenta las necesidades, intereses y demandas de ambos sexos, lo que determina el diseño de estrategias y asignación de recursos.

Los modelos de gobernanza inclusivos tienen en cuenta la participación equilibrada de mujeres y hombres, combaten las desigualdades de género y promueven cambios en favor de la equidad.

#### **Transversalidad**

Examinar las implicaciones que las decisiones tomadas en una organización tendrán para hombres y mujeres implica incorporar el Enfoque Transversal de Género en la gestión.

#### **Redefinición de los modelos de gestión**

Para construir nuevos modelos de gestión es preciso deconstruir los principios que sostienen a los viejos modelos. Desde este punto de vista, incorporar la visión de género en una organización requiere revisar las relaciones de género existentes en favor de unas relaciones incluyentes, simétricas e igualitarias.

#### **Transformación social**

Gestionar la igualdad de género de manera transversal, supone buscar nuevos caminos, es decir, abandonar los prejuicios de género y adoptar actitudes inclusivas y flexibles. Y supone también, un firme compromiso con la igualdad.



**Empoderamiento femenino**

Para promover el empoderamiento de las mujeres hay que tener en cuenta su posicionamiento y relevancia allí donde se toman las decisiones, es decir, en las posiciones directivas, lo que implica así mismo, tener en cuenta y valorar las aportaciones y el potencial de desarrollo de las mujeres en la organización.

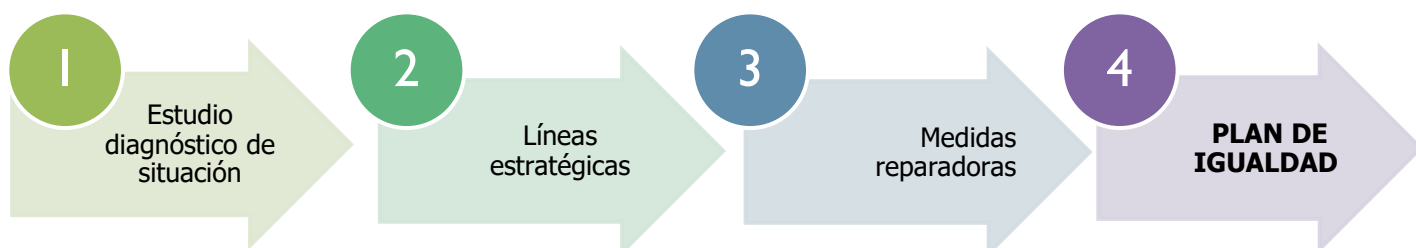
**Interseccionalidad**

Tener en cuenta otras dimensiones, además de la dimensión de género, como por ejemplo la discapacidad o la orientación sexual, requiere contemplar las interacciones dinámicas entre factores de discriminación, lo que aporta valor a la gestión de la diversidad en la organización.

## 4. Líneas estratégicas y medidas reparadoras

Acabar con los sesgos de género, supone hacer frente a una realidad intencionadamente distorsionada. Puesto que este tipo de sesgos están presentes en todos los ámbitos de la vida, y que estos, forman parte de la organización económica, política, social y cultural, la deconstrucción de los pilares que los sustentan requiere la revisión de los factores productores de la asimetría de género. Para ello, es necesario, como recomienda la profesora Amparo Moreno Sardá (De qué hablamos cuando hablamos del hombre: treinta años de crítica y alternativas al pensamiento androcéntrico, 2008, Barcelona, Icaria, 376 págs.), abordar el andro – público – centrismo con objeto de construir patrones todavía vigentes, aceptados como naturales y proponer un nuevo paradigma no androcéntrico, basado en el humanismo plural, que supere la histórica división hombre-mujer, en favor de las relaciones cooperativas y las interacciones igualitarias.

A partir del estudio diagnóstico se han ido hilvanando ideas, definiendo líneas estratégicas, ajustando los objetivos operativos, diseñando medidas reparadoras y estructurando los mecanismos de gestión y seguimiento del Plan, de tal modo que, siendo este una pieza única, permita por una parte, actuar desde distintas áreas, a distintos niveles y en diversas direcciones, y por otra, coordinar de manera integrada su desarrollo, velar por su cumplimiento y evaluar de manera programada y continua las acciones desarrolladas a lo largo del horizonte temporal que marca su vigencia.



**El Plan contempla 9 líneas estratégicas y 30 medidas reparadoras.**

| <b>Línea estratégica 1. Acceso al empleo y contratación de personal</b>  |   |
|--|---|
| <b>Objetivo operativo</b>  |   |
| <b>Tomar medidas para el fomento de procesos de contratación objetivos, transparentes y libres de sesgos debidos al género</b> |   |
| <b>Medida 1</b>  | Establecimiento de la obligatoriedad de que en las Comisiones Evaluadoras constituidas para los procesos de selección de personal exista presencia femenina, salvo imposibilidad material, habiéndose tender a una composición paritaria durante la vigencia del PIO. |
| <b>Plazo de ejecución</b>  | 2022, 2023, 2024 y 2025   |
| <b>Área responsable de la implantación</b>   | Secretaría Gral. y Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad  |
| <b>Indicadores de seguimiento</b>  | Comprobación aleatoria anual de la composición de los tribunales constituidos para la selección de personal   |
| <b>Medida 2</b>  | Establecimiento de la obligatoriedad de que al menos una de las personas que formen parte de las Comisiones Evaluadoras constituidas para los procesos de selección de personal, cuente con formación en igualdad de género   |
| <b>Plazo de ejecución</b>  | 2022, 2023, 2024 y 2025   |
| <b>Área responsable de la implantación</b>   | Secretaría Gral. y Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad  |
| <b>Indicadores de seguimiento</b>  | Comprobación aleatoria anual de la composición de las Comisiones evaluadoras constituidas para la selección de personal   |
| <b>Medida 3</b>  | Inclusión en las bases de los procesos selectivos una cláusula que establezca que, en caso de empate, se promocionará al sexo menos representado en un determinado puesto de trabajo  |
| <b>Plazo de ejecución</b>  | 2022, 2023, 2024 y 2025   |
| <b>Área responsable de la implantación</b>   | Secretaría Gral. y Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad  |
| <b>Indicadores de seguimiento</b>  | N.º de mujeres y hombres que se contratan debido al criterio de priorización en la promoción del sexo menos representado  |
| <b>Medida 4</b>  | Velar escrupulosamente por la erradicación del lenguaje excluyente en las convocatorias públicas de empleo.   |
| <b>Plazo de ejecución</b>  | 2022, 2023, 2024 y 2025   |
| <b>Área responsable de la implantación</b>   | Secretaría Gral. y Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad  |
| <b>Indicadores de seguimiento</b>  | Auditoría de comunicación anual   |

| <b>Línea estratégica 2. Promoción profesional interna</b>  |   |
|--|---|
| <b>Objetivo operativo</b>  |   |
| <b>Reducir la segregación laboral horizontal y vertical por razón del género durante la vigencia del Plan, adoptando medidas de acción positiva que favorezcan la promoción interna de las mujeres de la plantilla municipal a aquellos puestos en los que se encuentran menor representadas</b> |   |
| <b>Medida 5</b>  | Establecimiento de la obligatoriedad de que en las Comisiones Evaluadoras constituidas para los procesos de promoción profesional exista presencia femenina, salvo imposibilidad material, habiéndose tender a una composición paritaria durante la vigencia del PIO. |
| <b>Plazo de ejecución</b>  | 2022, 2023, 2024 y 2025   |
| <b>Área responsable de la impartición</b>  | Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad   |
| <b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>   | Comprobación aleatoria anual de la composición de los tribunales constituidos para la promoción profesional interna   |
| <b>Medida 6</b>  | Establecimiento de la obligatoriedad de que al menos una de las personas que formen parte de los tribunales para la promoción profesional interna, cuente con formación en igualdad de género   |
| <b>Plazo de ejecución</b>  | 2022, 2023, 2024 y 2025   |
| <b>Área responsable de la impartición</b>  | Secretaría Gral. y Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad  |
| <b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>   | Comprobación aleatoria anual de la composición de los tribunales constituidos para la promoción profesional interna   |
| <b>Medida 7</b>  | Inclusión en las bases de los procesos de promoción profesional interna una cláusula que establezca que, en caso de empate, se promocionará al sexo menos representado en un determinado puesto de trabajo  |
| <b>Plazo de ejecución</b>  | 2022, 2023, 2024 y 2025   |
| <b>Área responsable de la implantación</b>   | Secretaría Gral. y Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad  |
| <b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>   | Nº de mujeres y hombres que promocionan debido al criterio de priorización en la promoción del sexo menos representado  |
| <b>Medida 8</b>  | Velar escrupulosamente por la erradicación del lenguaje excluyente en las convocatorias de los procesos de promoción profesional interna.   |
| <b>Plazo de ejecución</b>  | 2022, 2023, 2024 y 2025   |
| <b>Área responsable de la implantación</b>   | Secretaría Gral. y Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad  |
| <b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>   | Auditoría de comunicación anual   |

| <b>Línea estratégica 3. Sistema retributivo</b>  |   |
|--|---|
| <b>Objetivo operativo</b>  |   |
| <b>Establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva y garantizar así, la igualdad retributiva por la realización de trabajos de igual valor</b> |   |
| <b>Medida 9</b>  | Establecimiento de criterios objetivos y transparentes con enfoque de género para la asignación de complementos, pluses... cuando se negocie el Convenio Colectivo. |
| <b>Plazo de ejecución</b>  | 2023 y 2024   |
| <b>Área responsable de la implantación</b>   | Secretaría Gral. y Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad  |
| <b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>   | N.º de criterios aplicados con enfoque de género para la asignación de complementos salariales  |
|  | N.º de criterios aplicados con enfoque de género para la asignación de pluses   |
|  | N.º de criterios aplicados con enfoque de género para el registro de horas extras   |

| <b>Línea estratégica 4. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón del sexo</b>  |   |
|---|---|
| <b>Objetivo operativo</b>   |   |
| <b>Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y establecer una línea de tolerancia cero ante situaciones de este tipo en la empresa Aguas de Córdoba, con el fin de asegurar un entorno laboral libre de acoso, siguiendo los principios de respeto a la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres</b> |   |
| <b>Medida 10</b>  | Elaboración y difusión de un protocolo de actuación e intervención ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo                                     |
| <b>Plazo de ejecución</b>   | 2022  |
| <b>Área responsable de la implantación</b>  | Secretaría Gral. y Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad  |
| <b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>  | Prueba de evidencia de la elaboración del protocolo y su aprobación por la Comisión Negociadora del Plan<br>N.º de registros de difusión del protocolo        |
| <b>Medida 11</b>  | Elaboración y difusión de materiales multimedia para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón del sexo  |
| <b>Plazo de ejecución</b>   | 2023-2024-2025  |
| <b>Área responsable de la implantación</b>  | Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad   |
| <b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>  | N.º de materiales multimedia elaborados<br>N.º de registros de difusión de los materiales multimedia  |
| <b>Medida 12</b>  | Impartición de acciones formativas relacionadas con la prevención del acoso sexual y del acoso por razón del sexo dirigidas a la plantilla                    |
| <b>Plazo de ejecución</b>   | 2023, 2024 y 2025   |
| <b>Área responsable de la impartición</b>   | Secretaría Gral. y Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad  |
| <b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>  | N.º de acciones formativas impartidas<br>N.º de trabajadoras participantes en la acción formativa<br>N.º de trabajadores participantes en la acción formativa |

| <b>Línea estratégica 5. Condiciones de trabajo y salud laboral</b>  |   |
|---|---|
| <b>Objetivo operativo</b>   |   |
| <b>Incorporar las necesidades diferenciales de las mujeres de la plantilla de Aguas de Córdoba respecto a las de los hombres en el diseño de las medidas de promoción de la salud laboral</b> |   |
| <b>Medida 13</b>  | Incorporación en la evaluación de riesgos laborales de los distintos puestos de trabajo el enfoque de género  |
| <b>Plazo de ejecución</b>   | 2023  |
| <b>Área responsable de la implantación</b>  | Secretaría Gral. y Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad  |
| <b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>  | N.º de riesgos laborales detectados desde el enfoque de género  |
|   | N.º de acciones propuestas para la prevención de los riesgos laborales detectados   |
| <b>Medida 14</b>  | Inclusión en los pliegos de contratación cláusulas específicas para el suministro de ropa laboral que contemplen la diversidad y necesidades específicas de mujeres y hombres |
| <b>Plazo de ejecución</b>   | 2024  |
| <b>Área responsable de la implantación</b>  | Secretaría Gral. y Recursos Humanos, Contratación y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad  |
| <b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>  | N.º de cláusulas específicas incluidas en los pliegos de contratación con empresas de suministros de ropa laboral   |



| <b>Línea estratégica 6. Conciliación y corresponsabilidad</b>  |  |
|--|--|
| <b>Objetivo operativo</b>  |  |
| <b>Facilitar la conciliación de la vida privada y profesional y fomentar la corresponsabilidad de los hombres y mujeres que forman parte de la plantilla municipal, como estrategia para aumentar la calidad de vida y el bienestar de las personas.</b> |  |
| <b>Medida 15</b>   | Elaboración y difusión de un catálogo con las medidas de conciliación y corresponsabilidad vigentes en la empresa e inclusión de las medidas adicionales de mejora adoptadas por la misma, así como los mecanismos a seguir para poder disfrutar de ellas. |
| <b>Plazo de ejecución</b>  | 2024   |
| <b>Área responsable de la implantación</b>   | Secretaría Gral. y Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad   |
| <b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>   | N.º de medidas de conciliación y corresponsabilidad adicionales a las previstas por Ley adoptadas por la empresa<br>N.º de registros de difusión del catálogo de medidas de conciliación y corresponsabilidad adicionales adoptadas por la empresa         |
| <b>Medida 16</b>   | Diseño de un plan de teletrabajo a medio y largo plazo que contemple las necesidades reales de conciliación de mujeres y hombres de la plantilla de la empresa   |
| <b>Plazo de ejecución</b>  | 2023   |
| <b>Área responsable de la implantación</b>   | Secretaría Gral. y Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad   |
| <b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>   | N.º de medidas facilitadoras de la conciliación y corresponsabilidad contempladas en el plan de teletrabajo<br>N.º de medidas facilitadoras de la conciliación y corresponsabilidad implementadas  |
| <b>Medida 17</b>   | Establecimiento de un sistema de turnos de vacaciones, en el que, en caso de conflicto de intereses en un departamento, se contemple la priorización para la elección del turno vacacional de aquellas personas con responsabilidades familiares           |
| <b>Plazo de ejecución</b>  | 2023, 2024 y 2025  |
| <b>Área responsable de la implantación</b>   | Secretaría Gral. y Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad   |
| <b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>   | Comprobación (en el caso de conflicto de intereses) de los informes de resolución a favor de las personas con cargas familiares.   |

## Línea estratégica 7. Formación y sensibilización en materia de igualdad de género

### Objetivo operativo

**Sensibilización de la plantilla municipal en materia de igualdad de género y en la formación especializada del personal de Secretaría Gral. y Recursos Humanos y la Comisión Negociadora para la inclusión del Enfoque Transversal de Género en la gestión del capital humano**

|  |   |
|--|---|
| <b>Medida 18</b>                               | Elaboración de infografías para la sensibilización en materia de igualdad de género de la plantilla   |
| <b>Plazo de ejecución</b>                      | 2023  |
| <b>Área responsable de la implantación</b>     | Secretaría Gral. y Recursos Humanos, Delegación de Mujer y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad   |
| <b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b> | N.º de infografías elaboradas   |
|  | N.º de registros de distribución registrados  |
| <b>Medida 19</b>                               | Formación al personal de Secretaría Gral. y Recursos Humanos y a las personas de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad para la aplicación del Enfoque Transversal de Género en la gestión del capital humano |
| <b>Plazo de ejecución</b>                      | 2023, 2024 y 2025   |
| <b>Área responsable de la implantación</b>     | Secretaría Gral. y Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad  |
| <b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b> | N.º de acciones formativas impartidas   |
|  | N.º de personas participantes en la acción formativa  |
|  | N.º de mujeres y hombres participantes en la acción formativa   |
| <b>Medida 20</b>                               | Inclusión de formación básica en materia de igualdad de género en todas las acciones formativas programadas por la empresa  |
| <b>Plazo de ejecución</b>                      | 2023, 2024 y 2025   |
| <b>Área responsable de la implantación</b>     | Todas las áreas de gestión de la empresa y la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad   |
| <b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b> | N.º de acciones formativas en materia de igualdad de género incluidas en las acciones formativas originales   |
|  | N.º de personas participantes en las acciones formativas en materia de género   |
|  | N.º de mujeres y hombres participantes en las acciones formativas en materia de género  |

| <b>Línea estratégica 8. Comunicación incluyente y no sexista</b>                                   |  |
|--|--|
| <b>Objetivo operativo</b>  |  |
| <b>Eliminar los sesgos excluyentes y sexistas de la comunicación corporativa interna y externa</b> |  |
| <b>Medida 21</b>   | Elaboración de un catálogo de mejores prácticas para el uso de una comunicación corporativa (oral, textual e iconográfica) incluyente y no sexista   |
| <b>Plazo de ejecución</b>  | 2022   |
| <b>Área responsable de la implantación</b>   | Secretaría Gral. y Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad   |
| <b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>   | N.º de registros de distribución del catálogo de mejores prácticas para el uso de una comunicación incluyente y no sexista<br>Valoración porcentual de las mejores prácticas en el uso de una comunicación incluyente y no sexista en la empresa                           |
| <b>Medida 22</b>   | Formación en materia de comunicación con enfoque de género a 2 niveles: directivo y técnico  |
| <b>Plazo de ejecución</b>  | 2023, 2024 y 2025  |
| <b>Área responsable de la implantación</b>   | Secretaría Gral. y Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad   |
| <b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>   | N.º de acciones formativas en materia de comunicación con enfoque de género<br>N.º de personas participantes en las acciones formativas sobre comunicación con enfoque de género<br>N.º de mujeres y hombres participantes en las acciones formativas en materia de género |
| <b>Medida 23</b>   | Velar escrupulosamente por el uso de una comunicación interna y externa incluyente y no sexista  |
| <b>Plazo de ejecución</b>  | 2022, 2023, 2024 y 2025  |
| <b>Área responsable de la implantación</b>   | Secretaría Gral. y Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad   |
| <b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>   | Cuantificar el número de herramientas e instrumentos dispuestos para la consecución de una comunicación incluyente y no sexista<br>Realizar auditorías de comunicación desde el punto de vista del género, con periodicidad anual  |

| <b>Línea estratégica 9. Difusión, evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad</b>   |  |
|---|--|
| <b>Objetivo operativo</b>   |  |
| <b>Llevar a cabo el seguimiento y evaluación continua del Plan de Igualdad e impulsar medidas para que la plantilla tenga acceso a toda la información relacionada con la implantación de las medidas contenidas en el mismo.</b> |  |
| <b>Medida 24</b>  | Creación de un sitio específico para el Plan de Igualdad en la web corporativa, en el que se aloje toda la información relacionada con su desarrollo |
| <b>Plazo de ejecución</b>   | 2022, 2023, 2024 y 2025  |
| <b>Área responsable de la implantación</b>  | Secretaría Gral. y Recursos Humanos y la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad   |
| <b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>  | N.º de informaciones y documentos subidos relacionados con el desarrollo y evaluación del Plan de Igualdad   |
| <b>Medida 25</b>  | Elaboración de informes de seguimiento con periodicidad bianual  |
| <b>Plazo de ejecución</b>   | 2023, 2024 y 2025  |
| <b>Área responsable de la implantación</b>  | Secretaría Gral. y Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad   |
| <b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>  | N.º y calidad de los informes de seguimiento   |
| <b>Medida 26</b>  | Elaboración del informe final de evaluación del Plan, acompañado de la valoración de los indicadores de evaluación y pruebas de evidencia            |
| <b>Plazo de ejecución</b>   | 2025   |
| <b>Área responsable de la implantación</b>  | Secretaría Gral. y Recursos Humanos y representación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad   |
| <b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>  | Grado de ejecución del Plan en términos porcentuales   |

## 5. Modelo de gobernanza

Dado que la desigualdad de género tiene carácter estructural, multidimensional y multicausal, gestionar el Plan requiere adoptar un enfoque transversal e interdepartamental de carácter integrador y holístico, lo que supone que habrá que realizar un esfuerzo de coordinación. Con todo, no se trata de crear departamentos o funciones nuevas, por el contrario, la clave se encuentra en la optimización de los recursos ya existentes.

### 5.1. Estructura de gobernanza

Hablar de gobernanza en relación con la igualdad de mujeres y hombres requiere el diseño de una estructura formal de gestión, lo que supone la asunción de responsabilidades por parte de la dirección de Aguas de Córdoba, para garantizar el desarrollo del Plan.

Por su parte, **Departamento de Recursos Humanos** y la **Comisión Negociadora del Plan**, se encargará de la implantación de las medidas reparadoras, así como del seguimiento y evaluación del Plan.

El resto de los departamentos y áreas de gestión de la empresa participaran de manera activa en la **transversalización de las medidas**, pudiéndose dar el caso de que, una misma medida o acción, deba llevarse a cabo con la participación de más de un departamento o área.

### 5.2. Organización y planificación de la gestión del Plan

Existen una serie de factores que favorecen la integración de la óptica de género en las organizaciones:

1. **Compromiso directivo** con la incorporación de la transversalidad e interseccionalidad para eliminar las barreras de género.
2. **Conocimiento técnico** en profundidad de la realidad organizativa con visión de género.
3. **Mecanismos de coordinación** interdepartamental para el desarrollo de las diferentes medidas contempladas en el Plan de Igualdad.
4. **Participación activa y compromiso de la totalidad de la plantilla** (mujeres y hombres) en el proceso de deconstrucción de los prejuicios y estereotipos de género y en la construcción de un nuevo modelo de relaciones, en el que se contemple la igualdad como valor social.

Para llevar a cabo el proceso de implantación de las medidas y acciones programadas, se organizarán una serie de **reuniones de trabajo con periodicidad semestral** para el impulso, desarrollo, coordinación y evaluación del Plan.

La gestión del Plan, coherente con las normas de **buen Gobierno**, se regirá por los principios de transparencia y rendición de cuentas.

## 6. Sistema de seguimiento, evaluación, revisión y resolución de discrepancias del Plan de Igualdad

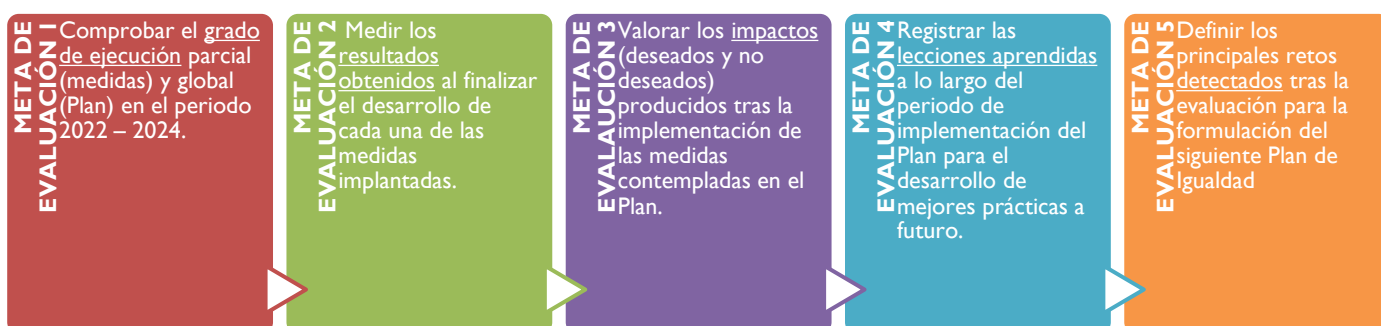
Evaluar y valorar los resultados parciales y finales del Plan, además de permitir comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos operativos previstos en relación con los resultados obtenidos, ayuda a identificar dificultades, mejores prácticas y lecciones aprendidas relativas a las medidas y acciones desarrolladas. De este modo, se podrá conocer el valor de los indicadores de resultado, desarrollo e impacto generados a lo largo de la vigencia del Plan.

El Plan cuenta con un Sistema de Seguimiento y Evaluación, que facilitará la elaboración tanto de los informes intermedios de seguimiento con periodicidad anual, como del informe final de evaluación de resultados.

### Proceso evaluador

La obtención de información confiable relativa a las acciones desarrolladas en el periodo de vigencia del Plan (2022 -2025), será el paso previo a la explotación de los datos disponibles y a la acreditación mediante informe de seguimiento, de la trazabilidad del desarrollo de las medidas y acciones.

### Metas de evaluación



### Explotación de datos

Dimensiones de análisis: nivel de desarrollo, alcance y valoración de las medidas y acciones

- Grado de ejecución de las medidas y acciones.
- Cuantificación de los resultados obtenidos.
- Valoración de los impactos registrados.
- Detección de las lecciones aprendidas para el desarrollo de mejores prácticas.
- Focalización de los principales retos a futuro.

### Elaboración de informes

- Informes anuales de seguimiento.
- Informe final de evaluación.

## Revisión y resolución de discrepancias

El presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9 del RD 901/2020 de 13 de octubre:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios
- f) 3. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.
- g) Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.”
- h) En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad, las modificaciones serán acordadas por la Comisión Negociadora, que acometerá los trabajos de actualización del diagnóstico y de las medidas que resulten necesarios. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Negociadora que no puedan ser resueltas alcanzando al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar acudiendo a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.



## 7. Periodo de vigencia y cronograma de ejecución

La vigencia del Plan será de 4 años, comenzando su implementación en el año 2022 y finalizando en el 2025.

| Años   | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|--|------|------|------|------|
| <b>LÍNEA ESTRATÉGICA 1. ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL</b>  |      |      |      |      |
| <b>M1.</b> Establecimiento de la obligatoriedad de que en las Comisiones Evaluadoras constituidas para los procesos de selección de personal exista presencia femenina, salvo imposibilidad material, habiéndose tender a una composición paritaria durante la vigencia del PIO. |      |      |      |      |
| <b>M2.</b> Establecimiento de la obligatoriedad de que al menos una de las personas que formen parte de las Comisiones Evaluadoras para la selección de personal, cuente con formación en igualdad de género   |      |      |      |      |
| <b>M3.</b> Inclusión en las bases de los procesos selectivos una cláusula que establezca que, en caso de empate, se promocionará al sexo menos representado en un determinado puesto de trabajo  |      |      |      |      |
| <b>M4.</b> Velar escrupulosamente por la erradicación del lenguaje excluyente en las convocatorias públicas de empleo  |      |      |      |      |
| <b>LÍNEA ESTRATÉGICA 2. PROMOCIÓN PROFESIONAL INTERNA</b>  |      |      |      |      |
| <b>M5.</b> Establecimiento de la obligatoriedad de que en las Comisiones Evaluadoras constituidas para los procesos de promoción profesional exista presencia femenina, salvo imposibilidad material, habiéndose tender a una composición paritaria durante la vigencia del PIO  |      |      |      |      |
| <b>M6.</b> Establecimiento de la obligatoriedad de que al menos una de las personas que formen parte de las Comisiones Evaluadoras para la promoción profesional interna. cuenten con formación en igualdad de género  |      |      |      |      |
| <b>M7.</b> Inclusión en las bases de los procesos de promoción profesional interna una cláusula que establezca que, en caso de empate, se promocionará al sexo menos representado en un determinado puesto de trabajo  |      |      |      |      |
| <b>M8.</b> Velar escrupulosamente por la erradicación del lenguaje excluyente en las convocatorias de los procesos de promoción profesional interna  |      |      |      |      |

| Años   | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|--|------|------|------|------|
| <b>LÍNEA ESTRATÉGICA 3. SISTEMA RETRIBUTIVO</b>  |      |      |      |      |
| <b>M9.</b> Establecimiento de criterios objetivos y transparentes con enfoque de género para la asignación de complementos, pluses... cuando se negocie el Convenio Colectivo  |      |      |      |      |
| <b>LÍNEA ESTRATÉGICA 4. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DEL SEXO</b>  |      |      |      |      |
| <b>M10.</b> Elaboración y difusión de un protocolo de actuación e intervención ante situaciones de acoso sexual y/o por razón del sexo   |      |      |      |      |
| <b>M11.</b> Elaboración y difusión de materiales multimedia para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón del sexo   |      |      |      |      |
| <b>M12.</b> Impartición de acciones formativas relacionadas con la prevención del acoso sexual y del acoso por razón del sexo  |      |      |      |      |
| <b>LÍNEA ESTRATÉGICA 5. CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL</b>   |      |      |      |      |
| <b>M13.</b> Incorporación en la evaluación de riesgos laborales de los distintos puestos de trabajo el enfoque de género   |      |      |      |      |
| <b>M14.</b> Inclusión en los pliegos de contratación cláusulas específicas para el suministro de ropa laboral que contemplen la diversidad y necesidades específicas de mujeres y hombres  |      |      |      |      |
| <b>LÍNEA ESTRATÉGICA 6. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD</b>  |      |      |      |      |
| <b>M15.</b> Elaboración y difusión de un catálogo con las medidas de conciliación y corresponsabilidad vigentes en la empresa e inclusión de las medidas adicionales de mejora, adoptadas por la misma, así como los mecanismos a seguir para poder disfrutar de ellas |      |      |      |      |
| <b>M16.</b> Diseño de un plan de teletrabajo a medio y largo plazo que contemple las necesidades reales de conciliación de mujeres y hombres de la plantilla de Aguas de Córdoba   |      |      |      |      |
| <b>M17.</b> Establecimiento de un sistema de turnos de vacaciones, en el que, en caso de conflicto de intereses en un departamento, se contemple la priorización para la elección del turno vacacional de aquellas personas con responsabilidades familiares           |      |      |      |      |

| Años  | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|------|------|------|------|
| <b>LÍNEA ESTRATÉGICA 7. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO</b>  |      |      |      |      |
| <b>M18.</b> Elaboración de infografías para la sensibilización en materia de igualdad de género de la plantilla municipal   |      |      |      |      |
| <b>M19.</b> Formación al personal de Secretaría Gral. y Recursos Humanos y a las personas de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad para la aplicación del Enfoque Transversal de Género en la gestión del capital humano |      |      |      |      |
| <b>M20.</b> Inclusión de formación básica en materia de igualdad de género en todas las acciones formativas programadas por la Empresa  |      |      |      |      |
| <b>LÍNEA ESTRATÉGICA 8. COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y NO SEXISTA</b>  |      |      |      |      |
| <b>M21.</b> Elaboración de un catálogo de mejores prácticas para el uso de una comunicación corporativa (oral, textual e iconográfica) incluyente y no sexista  |      |      |      |      |
| <b>M22.</b> Formación en materia de comunicación con enfoque de género a 2 niveles: directivo y técnico   |      |      |      |      |
| <b>M23.</b> Velar escrupulosamente por el uso de una comunicación interna y externa incluyente y no sexista   |      |      |      |      |
| <b>LÍNEA ESTRATÉGICA 9. DIFUSIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD</b>   |      |      |      |      |
| <b>M24.</b> Creación de un sitio específico para el Plan de Igualdad en la web corporativa, en el que se aloje la información relacionada con el desarrollo del mismo   |      |      |      |      |
| <b>M25.</b> Elaboración de 3 informes de seguimiento con periodicidad anual   |      |      |      |      |
| <b>M26.</b> Elaboración del informe final de evaluación del Plan, acompañado de la valoración de los indicadores de evaluación y pruebas de evidencia   |      |      |      |      |