



I Plan de Igualdad de Mujeres y
Hombres del Ayuntamiento de
Tarifa

(2025 - 2029)

Informe Ejecutivo

ÍNDICE:

1. Saluda	3
2. Presentación	6
3. Introducción	8
4. Fundamentación.....	10
4.1. Principios sustentadores.....	10
4.2. Marco normativo	12
4.3. Diagnóstico.....	16
5. Mapa de objetivos	22
6. Líneas estratégicas.....	30
6.1. Responsabilidad social corporativa	30
6.2. Acceso al empleo, reclutamiento y selección.....	31
6.3. Promoción y política retributiva	32
6.4. Formación	33
6.5. Comunicación inclusiva.....	34
6.6. Conciliación y corresponsabilidad	35
6.7. Salud laboral	36
6.8. Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género	37
7. Sistema de seguimiento y evaluación	38
8. Cronograma y vigencia	38

1. SALUDA

Es una enorme satisfacción para esta Corporación Municipal presentar el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Tarifa, para el periodo 2025-2029, proyecto liderado por la Concejalía de Igualdad, con la implicación de otras áreas municipales, que suma el esfuerzo y tesón de muchas personas convencidas del valor de la igualdad para lograr una sociedad más justa, solidaria y responsable.

Conscientes del camino recorrido y de los grandes desafíos sociales que nos hablan con rotundidad de igualdad y equidad, como institución más cercana a la ciudadanía, nos sentimos comprometidos con la calidad de vida de las personas de nuestro municipio. Una calidad de vida a la que contribuimos desde la responsabilidad como institución pública, mediante un trabajo constante, sólido y eficaz que pone el foco en la erradicación de brechas y discriminaciones de género de cualquier tipo.

Este espíritu lidera el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Tarifa, alineado con el compromiso político que mantenemos con nuestras ciudadanas y ciudadanos. Gracias a esta herramienta profundamente social y disruptiva, avanzamos en nuestra estrategia a favor de la igualdad efectiva y de trato de mujeres y hombres, impulsando el desarrollo de acciones que nos hagan evolucionar hacia una realidad más equitativa, igualitaria y diversa en el ámbito local.

Como gobierno municipal somos conscientes de que trabajar por la igualdad es sinónimo de justicia social, defensa y respeto de los derechos humanos. Somos el entorno idóneo para conocer las necesidades de la población, sus retos y desafíos. Con este documento tenemos una oportunidad inmejorable de acabar con desigualdades que todavía lastran el bienestar de muchas personas, aplicando el marco legal establecido con la implicación y compromiso de todas las personas que trabajan en esta institución.

Bajo estas premisas, desde el Ayuntamiento de Tarifa sentimos una gran satisfacción por haber elaborado una herramienta que redefine la organización interna de este consistorio tomando como referencia principios estratégicos: igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral; concordancia con el marco legislativo autonómico, estatal, europeo e internacional, especialmente del entorno de la empresa; cumplimiento de los derechos humanos; principio de complementariedad con el Estatuto de los Trabajadores; corresponsabilidad entre la gestión de los recursos humanos del Ayuntamiento, la representación sindical y el personal municipal.

Otras medidas incorporadas favorecen de manera muy significativa el acceso en igualdad de oportunidades al empleo, promoción y política retributiva, formación, conciliación, salud laboral y acciones dedicadas a la prevención y actuación frente posibles casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Para alcanzar estos objetivos implementamos los recursos humanos, técnicos y económicos necesarios, contando con la imprescindible implicación de nuestros trabajadoras y trabajadores, representación sindical y agentes clave en la

consecución de la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres en el seno del Consistorio tarifeño.

Desde este Ayuntamiento agradecemos el arduo trabajo realizado y la colaboración de las empleadas y empleados municipales para construir este plan integrador, social y de consenso, que seguro se convierte en un modelo de referencia para nuestra ciudadanía.

Hoy más que nunca, hemos de trabajar unidas y unidos, de forma impecable para contribuir a su éxito, aportando buen hacer, conocimiento y compromiso. Son los valores que sostienen esta institución y que nos guían en el ilusionante camino hacia la igualdad y la justicia social.

¡Muchas gracias a todas y todos!

Fdo. Alcalde

José Antonio Santos Perea

2. PRESENTACIÓN

El Ayuntamiento de Tarifa marca un hito muy relevante en su trayectoria corporativa dando luz verde al I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres 2025-2029. A través de esta herramienta se sientan las bases y principios de una estructura corporativa comprometida con la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, creando un potente referente en materia de igualdad para su ciudadanía.

Avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria requiere una actitud proactiva de las instituciones, dando ejemplo a la sociedad desde la propia organización interna de las mismas. Con esta inquietud presentamos este I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Tarifa, elaborado por un equipo de personas expertas, tras un profundo y exhaustivo diagnóstico de los recursos humanos el Consistorio Tarifeño.

Este documento desarrolla la legislación vigente, estableciendo objetivos y líneas estratégicas, además de implementar actuaciones innovadoras en materia de igualdad de género y mecanismos de vigilancia y seguimiento que garantizan su correcta aplicación.

De este modo, desde el Ayuntamiento de Tarifa damos pasos importantes en materia de igualdad como muestra de un compromiso férreo y atendiendo a la obligatoriedad que marca el 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, a empresas con más de 50 personas en su plantilla.

Entre las fortalezas de este Plan destacan la creación de la Comisión Negociadora de Igualdad, encargada de la validación del diagnóstico y aprobación de este I Plan de Igualdad, así como el compromiso de las Áreas de Igualdad y de Recursos Humanos, con un papel esencial en la creación de este y la motivación del personal en su participación.

Es voluntad de todos avanzar en la consecución de los objetivos pendientes en distintos ámbitos como es el caso de la segregación horizontal y vertical, brecha salarial y promoción interna, entre otros aspectos.

Este Plan permitirá avanzar en estas cuestiones tan relevantes, además de abordar con eficiencia aspectos claves como la gestión de los recursos humanos entre la plantilla municipal, la revisión de los puestos de trabajo desde una perspectiva de género, la formación en igualdad, la vigilancia de la salud y la comunicación inclusiva.

En definitiva, este Plan pone el acento de la perspectiva de género para generar calidad de vida y bienestar en el ámbito laboral de todas las personas que forman parte de este consistorio.

Concejala Igualdad
Rocío García Pichardo

3. INTRODUCCIÓN

El I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Tarifa responde a un amplio marco normativo que abarca, tanto la legislación internacional, europea, nacional y autonómica. A través de este documento no solo se aplica la normativa con rigor, además se promueve la igualdad de género y la no discriminación en el seno de este Ayuntamiento, dando pasos decisivos para garantizar la equidad entre hombres y mujeres en aspectos claves como el acceso al empleo, la formación, la promoción y las condiciones laborales.

Siguiendo un enfoque transversal, el presente Plan adopta un enfoque holístico que permite trabajar en distintos ámbitos para lograr la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el empleo público tanto en lo relativo a las condiciones laborales, como la sensibilización y capacitación de todo el personal.

Previo a la elaboración de este I Plan de Igualdad se realizó un exhaustivo procedimiento de análisis de la gestión de los recursos humanos, con el objetivo de detectar la posible existencia de brechas y discriminaciones de género, tanto directas como indirectas. Para ello, se revisaron los protocolos relativos a los procesos de selección y promoción del personal, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, condiciones laborales y salariales, comunicación, salud laboral, y acoso sexual y por razón de sexo, entre otros aspectos de análisis.

Este diagnóstico hizo posible definir un mapa de objetivos concretos y propuestas de mejora en cada una de las líneas estratégicas que desarrollamos en esta herramienta: responsabilidad social corporativa; acceso al empleo, reclutamiento y selección; promoción y política retributiva, formación, comunicación inclusiva, conciliación y corresponsabilidad, salud laboral; acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.

Todas estas materias centran un arduo y proactivo trabajo compuesto por acciones, sistema de seguimiento, evaluación y cronograma. En definitiva, una herramienta encaminada a alcanzar los ambiciosos objetivos de igualdad planteados en este Plan.

4. FUNDAMENTACIÓN

4.1. Principios sustentadores

En las siguientes líneas, detallamos los **principios** que fundamentan la elaboración del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Tarifa:

- ✓ Principio de **igualdad real y efectiva** de mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- ✓ Principio de concordancia con el **marco legislativo** autonómico, estatal, europeo e internacional, especialmente del entorno de la empresa.
- ✓ Principio de cumplimiento de los **derechos humanos** en el Consistorio de Tarifa.
- ✓ Principio de **complementariedad** del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Tarifa con el Estatuto de los Trabajadores.
- ✓ Principio de **corresponsabilidad** entre la gestión de los recursos humanos del Ayuntamiento, la representación sindical y el personal municipal.
- ✓ Principio de **transversalidad** mediante la aplicación del *mainstreaming* de género y su estrategia dual.

- ✓ Principio de **interseccionalidad** adaptado al personal del Consistorio tarifeño.

- ✓ Principio del **buen gobierno** en materia de igualdad en el seno del Ayuntamiento de Tarifa.

4.2. Marco normativo

El **I Plan de Igualdad de mujeres y hombres del Ayuntamiento de Tarifa** responde a un amplio marco normativo que abarca, tanto la legislación internacional, europea, nacional y autonómica.

Respecto a la legislación internacional, las **Naciones Unidas** proclamaron la **Primera Declaración de Derechos Humanos** para eliminar las discriminaciones, garantizando la igualdad formal. Por otra parte, la **Conferencia mundial sobre la mujer de Beijing, celebrada en 1995** adoptó el *mainstreaming* de género como herramienta para “la eliminación de todos aquellos obstáculos que dificultan la participación de las mujeres en la vida pública y privada”, lo que propició un cambio reflejado posteriormente en la normativa internacional sobre la igualdad de género y de oportunidades.

En cuanto a la **normativa europea**, ya el **Tratado de Roma de 1957** abordó la igualdad retributiva entre mujeres y hombres. En 1999, la igualdad está considerada un valor fundamental a alcanzar por los Estados Miembros y el **Tratado de Ámsterdam** conceptualiza las discriminaciones indirectas y las acciones positivas.

El 5 de marzo de 2020, la Comisión Europea presentó la **Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020 – 2025**¹, la cual establece acciones clave en su

¹ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_20_358

compromiso para garantizar que la Comisión Europea incluya una perspectiva de igualdad en todos los ámbitos políticos de la UE.

Bajo el amparo de la **normativa estatal**, es imprescindible mencionar la **Constitución Española de 1978**, que incluye la igualdad en su capítulo de Derechos Fundamentales y la recoge desde una doble perspectiva. Respecto a la normativa referente al apoyo a la familia para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la **Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral** pretende permitir y favorecer la promoción de las mujeres en el mercado de trabajo.

La aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)** fue un punto de inflexión en el avance hacia la igualdad efectiva en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política en España. Dicha Ley especifica una serie de estrategias preventivas y el desarrollo de políticas activas tutelares y promocionales para llevar conseguir el objetivo de igualdad efectiva.

Además, la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres explicita la importancia de la **transparencia** en la implantación de los Planes de Igualdad de Empresa con el objetivo de garantizar el acceso a los contenidos de estos a la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.

Por otro lado, **el 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**², modifica y amplía varios aspectos referidos a los contenidos de los Planes de Igualdad. El Ministerio de Igualdad, el Ministerio de Trabajo y los sindicatos mayoritarios en España, firmaron un **Acuerdo el 30 de julio de 2020**³, para trabajar por la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Este Real Decreto determina el carácter negociador de los planes de igualdad y especifica el procedimiento para su elaboración.

Atendiendo a la **normativa autonómica**, los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Andalucía están vinculados a lo establecido en la **Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género** en Andalucía. De esta forma, esta Ley, pretende garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos y el cumplimiento de la transversalidad de género como instrumento para el ejercicio de las competencias autonómicas.

² <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6>

³ <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Paginas/2020/300720-acuerdo-igualdad.aspx>

La **Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía**⁴, tiene por objeto garantizar los derechos y la igualdad de trato por razón de orientación sexual, identidad sexual e identidad de género de las personas homosexuales, bisexuales, transexuales, transgénero y/o intersexuales (LGTBI), y de sus familiares, en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

El Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía firmó un acuerdo para la formulación del **II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2020 – 2026**⁵, cuya finalidad es establecer las medidas necesarias en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

⁴ <http://www.juntadeandalucia.es/boja/2018/10/1>

⁵ <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2019/125/7>

4.3. Diagnóstico

Previo a la elaboración de este **I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Tarifa** fue estudiada y analizada la gestión de los recursos humanos del Consistorio tarifeño, con el objetivo de detectar la posible existencia de brechas y discriminaciones de género, tanto directas como indirectas.

Para ello, fueron analizadas las políticas de empresa relativas a los procesos de selección y promoción del personal, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, condiciones laborales y salariales, comunicación, salud laboral, y acoso sexual y por razón de sexo, entre otros aspectos de análisis.

Con este fin, utilizamos la información extraída de las **fuentes primarias utilizadas**, como encuestas, entrevistas en profundidad y grupos focales, y de las **fuentes secundarias**, siendo documentación facilitada principalmente por el Área de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Tarifa.

A continuación, detallamos las principales **conclusiones** del Diagnóstico de género realizado en el Consistorio tarifeño.

En primer lugar, destacamos las **fortalezas** que van a facilitar la integración de la igualdad de género dentro de la gestión de los recursos humanos de este Organismo:

- ⇒ **Elaboración del I Plan de Igualdad de Empresa:** como muestra de su compromiso en materia de igualdad y atendiendo a la obligatoriedad que marca el 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, a empresas con más de 50 personas en su plantilla.
- ⇒ **Constitución de la Comisión Negociadora de Igualdad:** tal y como determina la normativa, como órgano encargado de validar el Diagnóstico y aprobar este I Plan de Igualdad de Empresa.
- ⇒ **Compromiso de las Áreas de Igualdad y de Recursos Humanos:** siendo fundamental para poder obtener la información necesaria y motivar al personal en su participación.
- ⇒ **Medidas y acciones en materia de igualdad:** en los documentos que regulan la gestión de los recursos humanos, como las medidas para fomentar la conciliación y la Instrucción sobre el uso igualitario del lenguaje administrativo del Ayuntamiento de Tarifa.

En segundo lugar, exponemos los principales **problemas** detectados que podrían obstaculizar la consecución de la igualdad real de mujeres y hombres dentro del Ayuntamiento de Tarifa:

- ✓ **Antigüedad en la empresa:** que denota cierto desequilibrio en algunos tramos de permanencia al Consistorio tarifeño.

- ✓ **Segregación horizontal:** reflejando una participación diferenciada en las diferentes Áreas de gestión del Consistorio, según la división sexual del trabajo.
- ✓ **Segregación en la categoría profesional:** atendiendo a una desigual proporción entre mujeres y hombres en las diferentes categorías.
- ✓ **Segregación vertical:** puesto que existen más trabajadores que ejercen puestos o cargos con mayor responsabilidad que trabajadoras.
- ✓ **Brecha salarial:** en las diferentes categorías profesionales de las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento de Tarifa, generando cierto descontento en parte de la plantilla.
- ✓ **Tipo de adscripción al Consistorio:** denotando una sobrerrepresentación de hombres en adscripciones más estables.
- ✓ **Comportamientos discriminatorios y sexistas hacia las mujeres:** en forma de bromas y chistes lo que genera cierto malestar. Al mismo tiempo, debe elaborar un Protocolo específico de acoso sexual y por razón de sexo, necesario para poder solucionar y prevenir este tipo de situaciones.
- ✓ **Uso sexista del lenguaje:** de manera generalizada en una gran parte de las comunicaciones internas y externas del Ayuntamiento de Tarifa.

Asimismo, exponemos las **dificultades y retos** apreciados en la elaboración del Diagnóstico:

- **Falta de participación de parte de la plantilla en materia de igualdad:** a pesar de la insistencia por parte de la Consultora Diferencia2, asistencia técnica externa y del Área de Igualdad.

- **Desconfianza del personal acerca de las condiciones laborales:** debido al desconocimiento que reconocen en parte de la gestión de los recursos humanos del Consistorio.
- **Inexistencia de determinada documentación y registro de información:** vital para su análisis en el Diagnóstico, como el nivel educativo del personal, o determinados permisos y licencias solicitados y concedidos en materia de conciliación a la plantilla.

No obstante, desde Diferencia2, agradecemos el esfuerzo y la colaboración del personal del Área de Recursos Humanos y del Área de Igualdad, así como del Equipo de Gobierno, la representación política y sindical, la Comisión Negociadora de Igualdad y de todo el personal del Consistorio que ha colaborado en la elaboración de este Diagnóstico.

En último lugar, pormenorizamos las **propuestas de mejora** que serán especificadas de manera detallada en el **I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Tarifa:**

- ❖ **Aumentar la transparencia y la difusión** de los procesos y procedimientos relativos a la gestión de los recursos humanos entre la plantilla municipal.
- ❖ **Revisar y actualizar, desde la óptica de género, la Valoración de los Puestos de Trabajo** incluyendo todos los riesgos que puedan existir y haciendo un uso no sexista del lenguaje.
- ❖ **Establecer medidas de acción positiva** para equilibrar la participación laboral de mujeres y hombres de la plantilla en las Áreas y puestos con menor representación.

- ❖ **Fomentar la promoción interna, especialmente de las mujeres** de la plantilla a puesto de mayor responsabilidad, para eliminar la segregación vertical existente.
- ❖ **Difundir y facilitar la formación a todo el personal municipal, online y dentro del horario laboral, siempre que sea posible.**
- ❖ **Elaborar y difundir un programa formativo y de sensibilización en materia de igualdad** de trato y oportunidades al personal técnico y político del Ayuntamiento.
- ❖ **Dotar de formación específica en materia de igualdad e interseccionalidad** en contenidos concretos relacionados con su trabajo a personal de determinadas Áreas y Departamentos, tales como el Área de Recursos Humanos, a las personas que atienden a mujeres en situación de violencia de género y a quienes redactan proyectos y actuaciones.
- ❖ **Valorar la formación en igualdad** para todos los procesos de reclutamiento, selección y promoción del Consistorio tarifeño.
- ❖ **Fomentar el compromiso en materia de igualdad dentro de la contratación responsable.**
- ❖ **Elaborar un organigrama** como herramienta que atienda a la jerarquía y organización de las diferentes Áreas y Servicios del Consistorio tarifeño.
- ❖ **Elaborar un registro retributivo** del personal municipal de forma desagregada por sexo en base a los puestos de trabajo y las categorías profesionales⁶.

⁶ Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- ❖ **Revisar todos los complementos salariales para eliminar la brecha retributiva existente.**
- ❖ **Proponer nuevas medidas de conciliación y ampliar los supuestos** en las ya existentes, adecuadas a la realidad del personal municipal.
- ❖ **Difundir las medidas y acciones** que fomenten la conciliación entre la plantilla.
- ❖ **Elaboración de un registro que recoja las características de la plantilla y las medidas y permisos de conciliación** solicitados y disfrutados, desagregado por sexo.
- ❖ **Regular y facilitar el uso del teletrabajo**, para cubrir una parte de la jornada laboral, si el puesto de trabajo lo posibilita.
- ❖ **Incluir la perspectiva de género en todos los procesos relacionados con la Salud Laboral.**
- ❖ **Valorar y atender los riesgos psicosociales** dentro de los procesos relacionados con la Salud Laboral.
- ❖ **Elaborar, aprobar y difundir entre la plantilla un Protocolo específico contra el acoso sexual y por razón de sexo del Ayuntamiento de Tarifa.**
- ❖ **Llevar a cabo campañas y acciones de sensibilización** dirigidas a la plantilla en materia de igualdad de género, prevención de la violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo, micromachismos y otras temáticas que favorezcan un clima laboral igualitario y en equidad.
- ❖ **Difundir y aplicar la Instrucción de Alcaldía para el uso igualitario del lenguaje administrativo** en el Ayuntamiento de Tarifa.
- ❖ Desarrollar un **plan de comunicación** conducente a la plantilla en materia de igualdad y sobre las acciones que incluye el Plan de Igualdad de Empresa.

5. MAPA DE OBJETIVOS

Línea estratégica 1. Responsabilidad social corporativa.

- Consolidar la responsabilidad social corporativa en materia de igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Tarifa.
- Dar a conocer el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Tarifa al conjunto de su plantilla y a la ciudadanía.
- Realizar la correcta planificación y el adecuado seguimiento del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Tarifa.
- Dotar de los recursos humanos, técnicos y económicos necesarios para la óptima implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Tarifa.
- Promover la implicación de la plantilla, representación sindical y agentes clave en la consecución de la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres en el seno del Consistorio tarifeño.

Línea estratégica 2. Acceso al empleo, reclutamiento y selección.

- Asegurar que el acceso al empleo, reclutamiento y selección de personal en el Ayuntamiento de Tarifa se realiza atendiendo a la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres.
- Realizar una valoración de los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Tarifa que contemple la perspectiva de género.
- Implementar acciones positivas en el Consistorio tarifeño que promuevan las condiciones necesarias para que sea efectiva la igualdad en el acceso al empleo.
- Promover la eliminación de la segregación horizontal en el Consistorio de Tarifa.
- Dotar de formación en igualdad al personal que gestiona los recursos humanos en el Ayuntamiento de Tarifa.

Línea estratégica 3. Promoción y política retributiva.

- Impulsar la promoción interna y asegurar una política retributiva en igualdad para las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento de Tarifa.
- Promover la erradicación de la segregación vertical en el Consistorio tarifeño.
- Asegurar la consolidación de los puestos de trabajo tal como dicta la normativa en el Ayuntamiento de Tarifa.
- Elaborar un registro retributivo por sexo en base a las categorías profesionales y puestos de trabajo del personal municipal de Tarifa.
- Aumentar la transparencia de las condiciones laborales del personal del Ayuntamiento tarifeño.

Línea estratégica 4. Formación.

- Capacitar a la Comisión de Igualdad para que lleve a cabo sus funciones de planificación, seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Tarifa.
- Implementar un programa de formación en materia de igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres destinado al personal del Consistorio tarifeño.
- Dotar de formación específica al personal del Ayuntamiento de Tarifa que mejore sus capacidades a la hora de atender a la ciudadanía tarifeña.
- Promover la mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla municipal de Tarifa realizando la formación en horario laboral.
- Difundir de manera adecuada la oferta formativa dirigida a la plantilla del Ayuntamiento de Tarifa.

Línea estratégica 5. Comunicación inclusiva.

- Afianzar el uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo en el Ayuntamiento de Tarifa.
- Formar al personal municipal de Tarifa que genera documentación para que pueda hacer un uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo.
- Facilitar recursos prácticos a la plantilla del Consistorio de Tarifa sobre el uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo.
- Revisar y corregir la documentación, el espacio web y las comunicaciones internas y externas del Ayuntamiento desde un enfoque de género.
- Asegurar el cumplimiento de la Instrucción de la Alcaldía sobre el uso igualitario del lenguaje administrativo en el Ayuntamiento de Tarifa.

Línea estratégica 6. Conciliación y corresponsabilidad.

- Mejorar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla del Ayuntamiento de Tarifa.
- Regularizar y asegurar la disponibilidad de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla del Consistorio tarifeño.
- Articular medidas que favorezcan y faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres que trabajan en el Ayuntamiento de Tarifa.
- Promover la corresponsabilidad entre la plantilla del Ayuntamiento de Tarifa, haciendo especial hincapié en los trabajadores.
- Elaborar un registro de los permisos y medidas tramitadas en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla del Consistorio de Tarifa.

Línea estratégica 7. Salud laboral.

- Promover una salud laboral en el Ayuntamiento de Tarifa que atienda a las diferencias biológicas y genéricas de mujeres y hombres.
- Establecer cláusulas de género a la hora de contratar el servicio ajeno de prevención de riesgos laborales del Ayuntamiento de Tarifa.
- Implementar medidas de acción positiva que mejoren la salud laboral de las trabajadoras y trabajadores del Consistorio tarifeño.
- Formar al personal de Prevención de Riesgos Laborales y del Área de Recursos Humanos sobre prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género.
- Revisar desde la óptica de género el Plan de Riesgos Laborales del Ayuntamiento de Tarifa.

Línea estratégica 8. Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.

- Prevenir y afrontar los posibles casos de acoso sexual y por razón de sexo que pudieran darse en el Ayuntamiento de Tarifa.
- Elaborar y difundir un protocolo propio contra el acoso sexual y por razón de sexo del Ayuntamiento de Tarifa.
- Designar a una persona como referente para la activación del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo del Ayuntamiento de Tarifa.
- Realizar acciones de sensibilización e información sobre acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género dirigidas a la plantilla del Consistorio tarifeño.
- Dar a conocer al personal municipal de Tarifa los derechos que asisten a las mujeres que estén en situación de violencia de género.

6. LÍNEAS ESTRATÉGICAS

6.1. Responsabilidad social corporativa

- 6.1.1. Plan de comunicación.
- 6.1.2. Comisión de Igualdad.
- 6.1.3. Compromiso de continuidad.
- 6.1.4. Informe ejecutivo.
- 6.1.5. Difusión.
- 6.1.6. Campaña de sensibilización.
- 6.1.7. Efemérides y eventos.
- 6.1.8. Contrataciones responsables.
- 6.1.9. Seguimiento y evaluación.
- 6.1.10. Memoria anual.
- 6.1.11. Organigrama municipal.
- 6.1.12. Inscripciones, cuestionarios y memorias.
- 6.1.13. Transparencia.
- 6.1.14. Presupuesto.

6.2. Acceso al empleo, reclutamiento y selección

- 6.2.1. Procesos selectivos.
- 6.2.2. Igualdad en el temario de procedimientos selectivos.
- 6.2.3. Valoración de Puestos de Trabajo.
- 6.2.4. Base de datos de la plantilla que recoja sexo, edad y nivel formativo.
- 6.2.5. Utilización del uso inclusivo del lenguaje en la redacción de las ofertas de empleo.
- 6.2.6. Formación en materia de igualdad de oportunidades al personal de Recursos Humanos.
- 6.2.7. Tribunales de selección.
- 6.2.8. Segregación horizontal.

6.3. Promoción y política retributiva

6.3.1. Valoración de la formación en igualdad.

6.3.2. Segregación vertical.

6.3.3. Consolidación de los puestos de trabajo.

6.3.4. Registro retributivo.

6.3.5. Transparencia.

6.4. Formación

- 6.4.1. Capacitación de la Comisión de Igualdad.
- 6.4.2. Programa: Formación en igualdad de oportunidades y de trato.
 - 6.4.2.1. Introducción a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
 - 6.4.2.2. Uso no sexista del lenguaje administrativo.
 - 6.4.2.3. Acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género.
 - 6.4.2.4. Atención a mujeres en situación de violencia de género.
 - 6.4.2.5. Formación específica en igualdad y negociación colectiva con perspectiva de género para sindicatos.
 - 6.4.2.6. Gestión de equipos con perspectiva de género.
- 6.4.3. Formación en horario laboral.
- 6.4.4. Inclusión de todas las categorías profesionales en la programación de la formación continua.
- 6.4.5. Difusión de la oferta formativa.

6.5. Comunicación inclusiva

- 6.5.1. Recursos para un uso inclusivo y no sexista del lenguaje.
- 6.5.2. Curso: Uso inclusivo y no sexista del lenguaje.
- 6.5.3. Revisión de la documentación.
- 6.5.4. Revisión de la documentación dirigida a las personas usuarias.
- 6.5.5. Revisión del espacio web del Ayuntamiento.
- 6.5.6. Revisión de la cartelería, comunicaciones internas y externas del Ayuntamiento.
- 6.5.7. Revisión de la publicidad institucional del Ayuntamiento.
- 6.5.8. Instrucción sobre uso no sexista del lenguaje.

6.6. Conciliación y corresponsabilidad

- 6.6.1. Regularización de las medidas de conciliación.
- 6.6.2. Comisión de conciliación.
- 6.6.3. Difusión de las medidas de conciliación.
- 6.6.4. Corresponsabilidad.
- 6.6.5. Flexibilidad horaria.
- 6.6.6. Permisos para el acompañamiento de exámenes prenatales y de técnicas de preparación al parto.
- 6.6.7. Enfermedades de baja prevalencia.
- 6.6.8. Teletrabajo.
- 6.6.9. Registro de medidas de conciliación tramitadas.
- 6.6.10. Lactancia.

6.7. Salud laboral

- 6.7.1. Elaboración de encuestas periódicas, desagregadas por sexo, sobre clima laboral.
- 6.7.2. Cláusulas de género en la contratación del servicio de riesgos laborales.
- 6.7.3. Reconocimientos médicos diferenciales.
- 6.7.4. Campaña informativa sobre riesgos laborales.
- 6.7.5. Trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.
- 6.7.6. Curso: Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
- 6.7.7. Vestuario.
- 6.7.8. Prevención de riesgos laborales psicosociales y género.

6.8. Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género

- 6.8.1. Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- 6.8.2. Difusión del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- 6.8.3. Persona referente ante casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- 6.8.4. Campaña sobre acoso sexual y por razón de sexo.
- 6.8.5. Campaña sobre micromachismos en el entorno laboral.
- 6.8.6. Campaña sobre violencia de género.
- 6.8.7. Derechos de las trabajadoras en situación de violencia de género.
- 6.8.8. Concentraciones ante casos de asesinatos por violencia de género.

7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con el fin de llevar a cabo el adecuado **seguimiento** y la **evaluación** del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Tarifa ha sido desarrollado un **sistema de indicadores de procesos, resultados, impactos y globales**, atendiendo a indicadores **específicos de género**.

Por un lado, los **indicadores de procesos** especifican los agentes responsables y las personas implicadas, además de los recursos humanos y materiales dirigidos a la ejecución de este Plan. Estos indicadores detallan la oferta y la demanda sobre algunas de las medidas.

Por otro lado, los **indicadores de resultados** especifican el cumplimiento de los objetivos del Plan de manera cuantitativa y cualitativa, describiendo la participación de la plantilla, el nivel de satisfacción revelado y el grado de implementación de las medidas, entre otras cuestiones.

Por último, los **indicadores de impactos** enumerarán, pasado un tiempo, los efectos directos y / o indirectos tras la ejecución de las medidas y serán muy relevantes a la hora de mostrar los cambios a favor de la igualdad de mujeres y hombres en el seno del Ayuntamiento de Tarifa.

Una vez finalizados los cuatros años previstos de vigencia de implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Tarifa, se realizará la **evaluación final** del mismo.

Con este objetivo será fundamental compilar los resultados obtenidos durante los años de vigencia del Plan a través de los indicadores de procesos, resultados e impactos recogidos en cada una de las medidas. Para desarrollar la evaluación final del Plan, serán utilizados los **indicadores globales** que definirán el grado de ejecución de las medidas y programas contenidos en el mismo.

Las principales **fuentes** para cumplimentar los indicadores de procesos, resultados, impactos y globales de las medidas contempladas en el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Tarifa son: actas, inscripciones, solicitudes, cuestionarios de evaluación, memorias, encuestas, estadísticas, entrevistas, sondeos, sesiones de trabajo, publicidad, notas de prensa, entre otras.

8. CRONOGRAMA Y VIGENCIA

El **I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Tarifa** tendrá una **vigencia** para el **periodo 2025 - 2029**, siendo este último año en el que se realizarán las memorias y evaluaciones globales, tanto de cada una de las líneas estratégicas, como del Plan de Igualdad de Empresa, en general.