

PLAN DE IGUALDAD INTERNO

**AJUNTAMENT DE MURO DE ALCOY
(2025-2029)**





Índice

Introducción.....	4
Diagnóstico.....	6
1. Introducción y marco normativo	6
2. Metodología de trabajo	6
3. Estructura organizativa y características generales de la plantilla.....	7
4. Procesos de selección y contratación	9
5. Clasificación profesional y segregación ocupacional.....	10
6. Formación.....	11
7. Promoción profesional.....	13
8. Condiciones de trabajo.....	13
9. Retribuciones.....	15
10. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	16
11. Infrarrepresentación femenina.....	16
12. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	17
13. Comunicación inclusiva y cultura organizativa.....	17
14. Representación sindical y negociación colectiva.....	18
15. Salud laboral y prevención de riesgos con perspectiva de género.....	18
16. Conclusiones y principales brechas detectadas	18
Presentación al Plan de Acción.....	20
Área 1: Acceso al empleo.....	21
Área 2: Clasificación profesional y segregación ocupacional.....	24
Área 3: Formación.....	25
Área 4: Promoción profesional.....	26
Área 5: Condiciones de trabajo.....	27
Área 6: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	30
Área 7: Comunicación y lenguaje inclusivo	32
Área 8: Acción institucional y transversalidad de género	33
Área 9: Seguimiento y evaluación del Plan.....	35
Marco legal.....	38



Introducción

El presente Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Muro de Alcoy ha sido elaborado por la Comisión Negociadora constituida expresamente para este fin, en cumplimiento de lo dispuesto en el **artículo 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en el **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

De acuerdo con lo establecido en dicha normativa, corresponde a la Comisión Negociadora la elaboración del diagnóstico de situación, la negociación de las medidas del plan, la identificación de medios y recursos necesarios para su implantación, la propuesta del sistema de seguimiento y evaluación, así como el impulso de su implementación. La comisión actúa como órgano paritario, colegiado y con capacidad de autorregulación a lo largo de todo el proceso.

La sesión de constitución de la Comisión tuvo lugar el día **4 de julio de 2025**, con la participación de representantes de la parte empleadora y de la representación legal de la plantilla. La composición de la Comisión es la siguiente:

- **Por parte de la entidad empleadora:**
 - D. Manuel Ignacio Alfonso Delgado (Secretario municipal)
 - Dña. María Luz Pastor Fullana (Técnica de Recursos Humanos)
 - D. Manuel Moll Torregrosa (Agente de Desarrollo Local)
- **Por parte de la representación legal de la plantilla:**
 - D. Abel Antonio Cortés Pérez (CCOO)
 - Dña. Rosa María Martínez García (Intersindical)
 - Dña. Isabel García Martínez (SPPLB)

Asimismo, participó con voz pero sin voto la Concejala Delegada de Igualdad del Ayuntamiento de Muro de Alcoy, Rebeca Pérez Ruiz.

La Comisión asumió de forma colegiada la elaboración del diagnóstico previo, la identificación de desigualdades, la definición de prioridades y la redacción del presente Plan de Igualdad. Todo el proceso se ha desarrollado conforme al marco legal vigente y con criterios de corresponsabilidad institucional, participación, transparencia y rigor técnico.

El **diagnóstico de situación fue aprobado por unanimidad** de las partes integrantes en la sesión celebrada el día **18 de julio de 2025**, y el **Plan de Acción fue igualmente aprobado por unanimidad** el día **23 de julio de 2025**.

El presente documento tiene un **periodo de vigencia 2025–2029** y constituye la hoja de ruta del Ayuntamiento de Muro de Alcoy para integrar de forma estructural el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Se articula en torno a **nueve áreas estratégicas** y recoge de forma ordenada, evaluable y coherente con el diagnóstico las medidas que se pondrán en marcha durante este ciclo de planificación.



Con la aprobación de este Plan, el Ayuntamiento de Muro de Alcoy refuerza su compromiso institucional con la igualdad, la corresponsabilidad, la mejora del clima laboral y la construcción de una organización más justa, diversa e inclusiva.



Aprobado por unanimidad por la
Comisión Negociadora del Plan de
Igualdad Interno del Ayuntamiento de
Muro de Alcoy en la sesión ordinaria del
18 de julio de 2025.

1. Introducción y marco normativo

El Ayuntamiento de Muro de Alcoy, en su compromiso con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, impulsa la elaboración de su Plan de Igualdad para la plantilla municipal, en cumplimiento de la legislación vigente. Este documento tiene por objeto identificar la situación actual en materia de igualdad en el seno de la administración local, detectar posibles desigualdades o discriminaciones directas o indirectas, y establecer las bases para la planificación de medidas correctoras y de mejora.

La igualdad entre mujeres y hombres constituye un principio jurídico universal, reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española y desarrollado por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta ley establece la obligatoriedad de los planes de igualdad en las administraciones públicas como herramienta de gestión estratégica para la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

Asimismo, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, establece la necesidad de elaborar un diagnóstico previo que sirva de base para definir los objetivos, medidas, recursos, indicadores y sistema de evaluación del plan. Este diagnóstico debe realizarse con criterios objetivos y con perspectiva de género, abordando un conjunto mínimo de materias definidas legalmente.

El presente diagnóstico cumple esta función, ofreciendo una radiografía detallada de la situación de la plantilla municipal desde una mirada crítica y constructiva, con el objetivo último de avanzar hacia una organización más justa, equitativa y respetuosa con la diversidad.

2. Metodología de trabajo

La metodología seguida para la elaboración del diagnóstico combina el análisis cuantitativo y cualitativo de los datos disponibles, recogidos durante el mes de **mayo de 2025**, fecha de referencia para esta toma de



datos. La información ha sido suministrada por el Área de Recursos Humanos del Ayuntamiento y complementada con documentación institucional existente.

Las principales fuentes utilizadas han sido:

- Listado desglosado de personal en activo.
- Información sobre la estructura organizativa y distribución por departamentos.
- Datos sobre procesos de selección, formación, retribuciones y medidas de conciliación.
- Registro de representación legal y sindical.
- Información facilitada por los responsables técnicos del Ayuntamiento.

Los datos han sido analizados desde una perspectiva de género, identificando posibles desigualdades, situaciones de segregación ocupacional, brechas salariales o dificultades de acceso a derechos laborales en función del sexo. El informe se apoya en tablas estadísticas para favorecer la visualización de las variables clave y facilitar la elaboración posterior de gráficas o resúmenes ejecutivos.

3. Estructura organizativa y características generales de la plantilla

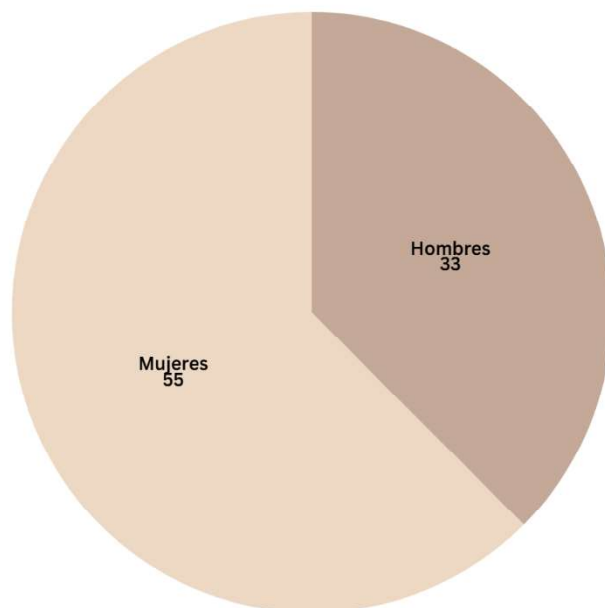
El Ayuntamiento de Muro de Alcoy, como administración local, cuenta con una estructura organizativa compuesta por una pluralidad de servicios, áreas técnicas y unidades administrativas que garantizan la atención a la ciudadanía y la gestión de competencias municipales en ámbitos como seguridad, servicios sociales, urbanismo, medio ambiente, cultura o educación, entre otros.

Desde la perspectiva de igualdad, es esencial comprender tanto la composición global de la plantilla como su distribución por departamentos, jerarquías y áreas funcionales. Este análisis permite identificar patrones de concentración de mujeres u hombres en determinadas funciones, niveles o servicios, así como detectar posibles situaciones de segregación laboral o desigual distribución de responsabilidades.

En mayo de 2025, la plantilla municipal estaba formada por **88 personas, de las cuales 55 eran mujeres (62,5%) y 33 hombres (37,5%)**. Esta proporción evidencia un predominio femenino en el conjunto de la organización, si bien, como se verá más adelante, este equilibrio global no se reproduce de forma homogénea en todos los departamentos ni en todos los niveles jerárquicos.

Composición general de la plantilla por sexo





El análisis desglosado de la plantilla permite observar que algunos departamentos presentan una **clara feminización**, como el servicio de limpieza, servicios sociales, secretaría o intervención; mientras que otros están altamente masculinizados, como brigada, policía local o deportes.

En cuanto a la estructura jerárquica, los puestos de dirección habilitada nacional (Secretaría, Intervención, Tesorería) están ocupados de forma equilibrada por hombres y mujeres. No obstante, las posiciones de jefatura intermedia (como en la Policía Local) siguen ocupadas mayoritariamente por hombres, reflejando cierta persistencia de patrones tradicionales de liderazgo masculino.

A continuación, se muestra la distribución de personal por departamentos según el sexo:

Distribución de la plantilla por departamentos y sexo

Departamento	Mujeres	Hombres
ADL	1	1
Biblioteca	2	0
Brigada	0	5
Educación	4	1
Deportes	0	3
Cultura	2	0
Informática	0	1
Intervención	5	0
Juventud	1	0
Limpieza	15	0
Medio ambiente	0	1
Recursos Humanos	2	1
Policía Local	2	11
ORAC	0	2
Mercado	0	1
Secretaría	5	1



Servicios Sociales	9	2
Tesorería	1	1
Urbanismo	5	1
Turismo	1	0
TOTAL	55	33

Distribución de la plantilla por departamentos y sexo



Este análisis revela que, a pesar del predominio femenino en la plantilla, se mantienen dinámicas de **segregación horizontal** en función del sexo: las mujeres se concentran en áreas de servicios personales, atención ciudadana y administración general, mientras que los hombres predominan en servicios técnicos, mantenimiento, seguridad o actividades físicas. Este patrón será profundizado más adelante en el diagnóstico.

4. Procesos de selección y contratación

El Ayuntamiento de Muro de Alcoy, como administración pública local, desarrolla sus procesos de selección de personal conforme a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, de acuerdo



con lo dispuesto en el artículo 55 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP). Esta normativa garantiza que el acceso al empleo público se realice de forma objetiva y transparente, sin discriminaciones por razón de sexo ni por ninguna otra condición personal o social.

Las convocatorias de empleo se publican en la sede electrónica del Ayuntamiento, así como en otros canales oficiales como el Boletín Oficial de la Provincia (BOP), garantizando así la difusión pública y el acceso en condiciones de igualdad. Las plazas pueden cubrirse por diferentes vías, en función del tipo de personal y del carácter de la necesidad:

- Oposición libre o concurso: para el acceso a plazas de personal funcionario de carrera o laboral fijo, conforme a los procesos ordinarios establecidos en la normativa vigente.
- Nombramientos interinos o contratos temporales: cuando se trata de coberturas urgentes, sustituciones o plazas vinculadas a subvenciones finalistas (programas de empleo, refuerzos temporales, etc.). En estos casos, se publican bases específicas y se aplican criterios objetivos de baremación de méritos y/o entrevistas técnicas.

La definición del perfil del puesto suele realizarse de forma coordinada entre el departamento que solicita la incorporación y las áreas de Personal e Intervención, que determinan las características técnicas, retributivas y organizativas del puesto de trabajo. La propuesta final es validada por los órganos municipales competentes.

Durante el año 2024 se produjeron 16 incorporaciones (11 mujeres y 5 hombres), y entre enero y marzo de 2025 se han registrado 6 nuevas incorporaciones (5 mujeres y 1 hombre), lo que refleja una participación mayoritaria de mujeres en los procesos selectivos recientes. Por categorías profesionales, destacan las incorporaciones femeninas en los grupos A1 (4 mujeres), A2 (2), C1 (1), y otras categorías (4 mujeres y 5 hombres).

En cuanto a las bajas definitivas, en 2024 se registraron 10 salidas de personal (7 mujeres y 3 hombres), de las cuales cinco correspondieron a ceses voluntarios, cuatro a finalización del contrato por cobertura del puesto, y una a jubilación anticipada.

5. Clasificación profesional y segregación ocupacional

La plantilla del Ayuntamiento de Muro de Alcoy se estructura en diferentes grupos profesionales, que reflejan distintos niveles de formación y responsabilidad. La distribución por sexo en cada categoría pone de manifiesto ciertas pautas de segregación horizontal y vertical, habituales en el ámbito de la administración pública local.

Distribución de la plantilla por categorías profesionales

CATEGORÍA PROFESIONAL	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL
GRUPO A1	8	66,7%	4	33,3%	12
GRUPO A2	12	75,0%	4	25,0%	16
GRUPO B	0	0,0%	2	100,0%	2



GRUPO C1	9	42,9%	12	57,1%	21
GRUPO C2	5	55,6%	4	44,4%	9
OTRAS CATEGORÍAS (E, GC10, ETC.)	21	75,0%	7	25,0%	28
TOTAL GENERAL	55	62,5%	33	37,5%	88

Se observa una mayoría de mujeres en los grupos A1, A2, C2 y en las “otras categorías”. En cambio, el Grupo B está compuesto únicamente por hombres, mientras que en el Grupo C1 existe una mayoría masculina (57,1%). Este patrón revela indicios de segregación horizontal, en la que los hombres se concentran en puestos más técnicos o vinculados a tareas operativas, y las mujeres predominan en funciones administrativas o auxiliares.

En cuanto al nivel de estudios asociado a cada grupo, se mantiene la correspondencia habitual: los grupos A1 y A2 están integrados por personas con formación universitaria, mientras que los grupos C1, C2 y otras categorías corresponden mayoritariamente a perfiles con estudios secundarios o primarios.

Nivel de estudios por categoría profesional

Categoría profesional	Nivel de estudios	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
Grupo A1	Universitarios	8	66,7%	4	33,3%	12
Grupo A2	Universitarios	12	75,0%	4	25,0%	16
Grupo B	Secundarios	0	0,0%	2	100,0%	2
Grupo C1	Secundarios	9	42,9%	12	57,1%	21
Grupo C2	Primarios	5	55,6%	4	44,4%	9
Otras categorías	Primarios/secund.	21	75,0%	7	25,0%	28
Total general	—	55	62,5%	33	37,5%	88

Este análisis permite identificar también **elementos de segregación vertical**: si bien las mujeres tienen presencia mayoritaria en los grupos A1 y A2, los hombres siguen representando una proporción significativa en los niveles de mayor responsabilidad, además de concentrarse exclusivamente en categorías como el Grupo B.

6. Formación

La formación continua constituye una herramienta fundamental para el desarrollo profesional del personal municipal, permitiendo actualizar conocimientos, adaptarse a nuevos requerimientos normativos y tecnológicos, y mejorar la calidad del servicio público. Desde la perspectiva de género, es relevante



garantizar que el acceso a estas acciones formativas se produzca en condiciones de equidad y que los contenidos incorporen una mirada inclusiva y no discriminatoria.

Durante el último año, un total de 135 participaciones en actividades formativas han sido registradas entre la plantilla del Ayuntamiento de Muro de Alcoy. De ellas, 78 correspondieron a mujeres (57,78 %) y 57 a hombres (42,22 %), lo cual muestra una presencia equilibrada, aunque con una ligera sobrerrepresentación femenina, coherente con la composición general de la plantilla.

A continuación, se presenta el detalle de la formación recibida, agrupada por entidad o tipología de curso:

Participación en formación por sexo y entidad organizadora

Denominación cursos	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
COSITAL NETWORK	3	100,00 %	0	0,00 %	3
Formación Diputación de Alicante	18	58,06 %	13	41,94 %	31
Formación continua FEMP / FVMP	5	100,00 %	0	0,00 %	5
BDNS	4	100,00 %	0	0,00 %	4
Instituto Nacional de Administración Pública	2	100,00 %	0	0,00 %	2
Formación SPAI	1	100,00 %	0	0,00 %	1
Formación en ciberseguridad	44	51,76 %	41	48,24 %	85
Colegio de Educadores Sociales	0	0,00 %	1	100,00 %	1
Congreso formación de policías	0	0,00 %	1	100,00 %	1
Ayuntamiento de Calp	1	50,00 %	1	50,00 %	2
TOTAL	78	57,78 %	57	42,22 %	135

Los datos muestran una participación femenina especialmente destacada en formaciones organizadas por entidades como la FVMP, el INAP, COSITAL o la propia Diputación, mientras que los hombres tienen mayor presencia relativa en formación especializada como la dirigida a cuerpos de seguridad o el ámbito colegial técnico.

Cabe señalar que una parte sustancial de las acciones formativas (62,96 %) se concentran en el ámbito de la ciberseguridad, lo que indica una fuerte apuesta por la capacitación digital del personal municipal. Esta formación presenta, además, una distribución muy equilibrada por sexo, lo cual es positivo desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades.

Si bien el Ayuntamiento no cuenta actualmente con un plan municipal de formación sistematizado, se han impartido acciones formativas dirigidas a toda la plantilla en materia de igualdad y perspectiva de género. Estas acciones han abordado conceptos básicos sobre igualdad y diversidad sexual, identidad de género y derechos LGTBI, así como formación específica en lenguaje y comunicación inclusiva y no sexista. Estas iniciativas constituyen un primer paso positivo hacia la sensibilización interna, y sería recomendable avanzar hacia una planificación estructurada que integre de forma transversal la igualdad de género en la oferta formativa anual.



7. Promoción profesional

En el ámbito de la administración local, la promoción profesional debe regirse por los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad (art. 23.2 CE), así como por los principios de actuación recogidos en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la normativa autonómica vigente. Desde una perspectiva de igualdad de género, es fundamental garantizar que los procesos de promoción interna y progresión profesional sean accesibles en condiciones de equidad para toda la plantilla, sin sesgos directos ni indirectos que puedan incidir negativamente sobre las mujeres.

En el caso del Ayuntamiento de Muro de Alcoy, los ascensos de categoría o nivel se han articulado, principalmente, a través de procedimientos de promoción interna por oposición o concurso-oposición, así como mediante procesos vinculados a la estabilización del empleo público. Además, se han producido algunas reestructuraciones internas de puestos o funciones que pueden conllevar mejoras en la carrera profesional del personal.

Entre 2021 y la actualidad se han registrado un total de nueve promociones internas:

- De A2 a A1: 2 hombres
- De C1 a A2: 1 mujer
- De C1 a B: 2 hombres
- De B a A2: 1 hombre
- De C2 a C1: 2 hombres
- De E a C2: 1 hombre y 1 mujer

Estos datos muestran que el Ayuntamiento cuenta con una cultura organizativa que favorece la promoción profesional del personal, con procesos efectivos que han beneficiado tanto a hombres como a mujeres. En concreto, **dos mujeres han accedido a un subgrupo profesional superior** (una de C1 a A2 y otra de E a C2), lo que supone un 22,2 % del total de promociones realizadas. Si bien los hombres siguen representando el 77,8 % restante, este reparto debe analizarse dentro del contexto de una plantilla de tamaño medio y una estructura administrativa consolidada.

La existencia de promociones periódicas, incluso en un contexto de estabilidad organizativa, refleja un compromiso con el desarrollo profesional interno. Desde la perspectiva de igualdad de género, es importante continuar garantizando que estos procesos se diseñen y comuniquen de forma transparente, accesible y sin sesgos, así como valorar la incorporación de medidas complementarias que refuercen la presencia de mujeres en los niveles superiores.

8. Condiciones de trabajo

El Ayuntamiento de Muro de Alcoy cuenta con una estructura organizativa integrada por 88 personas, de las cuales 55 eran mujeres (62,5%) y 33 hombres (37,5%). Esta composición se refleja también en la distribución por jornada laboral, donde se observa una amplia implantación del régimen de jornada completa.



La mayoría de la plantilla trabaja entre 36 y 39 horas semanales, con un total de 77 personas (44 mujeres y 33 hombres). Además, 11 mujeres desempeñan su actividad con jornadas comprendidas entre 20 y 35 horas semanales. No se registran jornadas inferiores a 20 horas ni superiores a 40, lo cual indica una homogeneidad organizativa en cuanto al régimen de dedicación.

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo

Nº de horas semanales	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
De 20 a 35 horas	11	100,0%	0	0,0%	11
De 36 a 39 horas	44	57,14%	33	42,86%	77

Estas 11 jornadas reducidas corresponden, en su mayoría, a personal subrogado del servicio de limpieza de edificios públicos (8 trabajadoras), mientras que las otras 3 se sitúan en el área de servicios sociales, donde el contrato ya establece esta modalidad horaria.

Desde la institución se aplican distintas fórmulas orientadas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como la flexibilidad horaria, el teletrabajo, la jornada coincidente con el calendario escolar y la posibilidad de acogerse a jornadas reducidas. Estas medidas han sido utilizadas tanto por mujeres como por hombres, si bien el acceso a jornadas reducidas ha sido ejercido exclusivamente por mujeres durante el periodo analizado.

En relación con el ejercicio de derechos vinculados a la conciliación, se ha registrado un caso de maternidad y tres solicitudes de excedencia voluntaria, dos de ellas por parte de mujeres y una por parte de un hombre.

Bajas temporales, permisos y excedencias último año

Tipo de permiso o excedencia	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
Maternidad	1	100 %	0	—	1
Excedencia voluntaria	2	66,67 %	1	33,33 %	3

Las condiciones laborales del personal municipal se desarrollan en entornos diversos en función del servicio prestado. La organización municipal ha impulsado mecanismos como el teletrabajo o la flexibilización horaria en función de las necesidades del servicio, consolidando una línea de actuación sensible a las realidades personales de la plantilla.

Asimismo, se cuenta con servicios tradicionalmente feminizados —como limpieza, educación infantil o servicios sociales— donde se observa una fuerte presencia de mujeres. El reconocimiento de estos ámbitos de trabajo y su valoración adecuada desde el punto de vista organizativo y retributivo forma parte de una cultura institucional que promueve la equidad.



9. Retribuciones

En el Ayuntamiento de Muro de Alcoy, como administración pública, el sistema retributivo se encuentra regulado por lo dispuesto en los Presupuestos Generales del Estado, el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público y los acuerdos de negociación colectiva que se aplican a cada grupo de personal, así como en la Relación de Puestos de Trabajo. Las retribuciones se determinan en función del grupo de clasificación profesional, la responsabilidad del puesto, la antigüedad y otros factores objetivos, sin que el sexo del personal influya en su asignación formal.

No obstante, el análisis por tramos salariales anuales pone de manifiesto diferencias estructurales que deben analizarse con perspectiva de género. A continuación, se presenta la distribución por bandas salariales brutas anuales, según los datos disponibles:

Distribución de la plantilla por bandas salariales (€ anuales brutos)

Banda salarial (€ anuales brutos)	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
Entre 7.201 € y 12.000 €	35	59,32%	24	40,68%	59
Entre 12.001 € y 14.000 €	0	0,00%	2	100,00%	2
Entre 18.001 € y 24.000 €	20	74,07%	7	25,93%	27
Total	55	62,50%	33	37,50%	88

Estos datos reflejan una mayor presencia de mujeres en los tramos salariales más bajos, lo cual está en consonancia con su mayor representación en las categorías profesionales de nivel inferior o el número de horas trabajadas. Del mismo modo, en la banda salarial más elevada, la presencia de mujeres es más significativa, llegando a ser el 75% mujeres.

En cuanto a los complementos retributivos aplicables, el Ayuntamiento utiliza los siguientes elementos, habituales en la administración local:

Tipología de complementos retributivos

Tipo de complemento	Criterio de asignación
Complemento específico	En función de la dificultad técnica, responsabilidad, peligrosidad, etc. según RPT
Complemento de destino	Según el nivel del puesto en la RPT
Horas extras/gratificaciones	Retribuidas o compensadas según necesidad del servicio
Trienios	Antigüedad acumulada en la administración pública



10. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

El Ayuntamiento de Muro de Alcoy, como administración pública, reconoce y aplica los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral conforme a lo previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público y en la normativa laboral vigente. Entre las medidas disponibles se incluyen la reducción de jornada, la excedencia voluntaria, los permisos por cuidado de familiares, y la posibilidad de establecer adaptaciones horarias en determinados casos.

Durante el periodo analizado, el uso de estas medidas se ha concentrado mayoritariamente en las mujeres de la plantilla. Las reducciones de jornada han sido ejercidas exclusivamente por mujeres, lo que refleja una tendencia generalizada en el ámbito público hacia una asunción desigual de las responsabilidades de cuidado.

Esta distribución del uso de los derechos de conciliación evidencia que, si bien el marco normativo garantiza formalmente la igualdad de acceso a estas medidas, en la práctica su ejercicio sigue estando condicionado por los roles de género tradicionales. Esta realidad puede tener implicaciones en la carrera profesional de las mujeres, afectando a su disponibilidad para asumir determinados puestos o a la percepción de ciertos complementos retributivos vinculados a la presencialidad y la flexibilidad horaria.

En cuanto al teletrabajo o la flexibilidad en la jornada, no se dispone de un protocolo formalizado, y su aplicación se ha resuelto de manera individualizada según las características del puesto y la situación particular de la persona solicitante.

Todo ello pone de manifiesto la importancia de seguir promoviendo una cultura organizativa que refuerce la corresponsabilidad y visibilice estas medidas como un derecho compartido por el conjunto del personal, no vinculado exclusivamente al género. Asimismo, resulta conveniente avanzar en el diseño de políticas internas que faciliten el ejercicio de estos derechos de forma equitativa y normalizada para todas las personas empleadas.

11. Infrarrepresentación femenina

En el conjunto del personal del Ayuntamiento de Muro de Alcoy, las mujeres representan el 62,5 % de la plantilla, lo que evidencia una mayoría global femenina. No obstante, este dato global oculta ciertos desequilibrios significativos en función de la categoría profesional y del ámbito funcional al que pertenecen los puestos.

Por ejemplo, en los grupos A1 y A2, correspondientes a personal técnico de nivel superior, la presencia femenina es mayoritaria (66,7 % y 75 %, respectivamente). Esta tendencia también se reproduce en las categorías de nivel auxiliar o administrativo, así como en funciones vinculadas al cuidado, la atención social y la limpieza, donde las mujeres tienen una presencia predominante.

En cambio, los puestos de carácter operativo, como los desempeñados por personal de brigada o en el cuerpo de policía local, presentan una alta masculinización. Asimismo, el Grupo B está ocupado exclusivamente por hombres, y en el Grupo C1, aunque la distribución es cercana, existe mayoría masculina.

Este patrón evidencia un caso claro de segregación horizontal, donde la distribución del personal sigue reproduciendo estereotipos de género tradicionales vinculados a los roles profesionales. Por el contrario,



no se detecta una infrarrepresentación estructural de las mujeres en los niveles de responsabilidad formal, ya que diversas áreas estratégicas como Intervención o Recursos Humanos cuentan con liderazgo femenino.

En consecuencia, resulta prioritario monitorizar de forma continua estos desequilibrios, impulsar medidas de acceso equitativo a todas las categorías y funciones, y fomentar referentes femeninos en aquellos ámbitos donde su presencia sigue siendo minoritaria.

12. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

El Ayuntamiento de Muro de Alcoy, conforme al marco normativo vigente y en cumplimiento del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, reconoce la importancia de disponer de mecanismos eficaces para prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.

Durante el periodo analizado, no se ha llevado a cabo un estudio específico orientado a detectar posibles situaciones de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo. Sin embargo, el consistorio ha iniciado la elaboración de un reglamento específico en materia de acoso, lo que constituye un avance significativo hacia la formalización de un protocolo de prevención y actuación.

Este reglamento permitirá disponer de una herramienta clara, con garantías para todas las personas trabajadoras, que defina los procedimientos de denuncia, investigación y resolución, así como medidas preventivas y de sensibilización.

El desarrollo de este reglamento se alinea con las obligaciones legales de las administraciones públicas en materia de prevención del acoso y se presenta como un paso necesario para asegurar un entorno laboral libre de cualquier forma de violencia o discriminación por razón de sexo.

13. Comunicación inclusiva y cultura organizativa

La comunicación interna del Ayuntamiento de Muro de Alcoy se canaliza principalmente a través del correo electrónico corporativo, la intranet municipal y el portal del empleado, que son herramientas de uso habitual para el personal. Estos canales permiten una interlocución constante y directa con los servicios administrativos, especialmente en lo relativo a gestiones del personal como solicitudes, permisos o notificaciones.

En cuanto a la perspectiva de género, no se han desarrollado campañas específicas de sensibilización o comunicación en materia de igualdad o diversidad, como manuales accesibles en el portal del empleado.

De manera general, puede afirmarse que la comunicación interna es funcional, basada en canales electrónicos institucionalizados y con un uso frecuente por parte del personal. La cultura organizativa, aunque no está explícitamente orientada hacia la igualdad, presenta avances incipientes mediante la formación transversal impartida. Para consolidar una cultura institucional más inclusiva y con perspectiva de género, se recomienda avanzar en campañas internas, elaborar materiales de referencia inclusivos y fomentar la participación activa del personal en la construcción de un entorno igualitario.



14. Representación sindical y negociación colectiva

El Ayuntamiento de Muro de Alcoy cuenta con representación legal del personal, constituida por un total de seis personas representantes sindicales, elegidas democráticamente. Esta representación se compone de cinco mujeres (83,33 %) y un hombre (16,67 %), lo que evidencia una destacada presencia femenina en los órganos de representación, superior al porcentaje de mujeres en la plantilla general.

En cuanto a la distribución por edades, la mayoría de las personas representantes se sitúan en la franja de 46 años o más (83,33 %), mientras que solo una persona (16,67 %) se encuentra entre los 36 y 45 años. No hay representantes menores de 36 años, lo que puede reflejar una menor implicación del personal más joven en los espacios formales de participación sindical.

Desde la perspectiva de la clasificación profesional, la representación sindical abarca distintos grupos, con una mayoría en el grupo C1 (50 %), seguida de presencia en los grupos A2 (16,67 %) y C2 (33,33 %). Esta distribución refleja una diversidad razonable en cuanto al nivel profesional, aunque no se registra representación en el grupo A1 ni entre el personal del subgrupo E o sin titulación específica.

La representación sindical participa activamente en los procesos de negociación colectiva, especialmente en la elaboración de acuerdos sobre condiciones laborales y organización del trabajo. Si bien en el momento del diagnóstico no existe una comisión específica de igualdad en funcionamiento, se prevé su constitución tras la aprobación del Plan de Igualdad, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 46.4 de la Ley Orgánica 3/2007 y del Real Decreto 901/2020.

15. Salud laboral y prevención de riesgos con perspectiva de género

El Ayuntamiento de Muro de Alcoy dispone de un servicio de prevención de riesgos laborales. Durante el periodo analizado, se han llevado a cabo acciones formativas en materia de riesgos laborales, en las que ha participado tanto personal masculino como femenino, con una ligera mayoría de mujeres.

En el análisis por edad, la mayoría de personas formadas en esta materia se encuentran en la franja de 46 a 55 años, seguido del tramo de 36 a 45 años. En cuanto a la clasificación profesional, destaca la participación del personal técnico (especialmente del grupo A2) y del personal no cualificado.

No obstante, no se han detectado estudios específicos sobre riesgos diferenciados por razón de sexo ni diagnósticos con perspectiva de género. Tampoco constan registros desagregados de bajas laborales que permitan identificar si existen diferencias significativas por sexo en la exposición a riesgos o en el impacto de las condiciones laborales.

Sería recomendable, de cara a futuras actuaciones, avanzar en el análisis sistemático de los riesgos psicosociales desde una perspectiva de género, especialmente en aquellos puestos de trabajo más feminizados o con condiciones específicas de vulnerabilidad.

16. Conclusiones y principales brechas detectadas

El diagnóstico del Ayuntamiento de Muro de Alcoy permite obtener una visión detallada de la situación interna en relación con la igualdad de género, a partir del análisis de la composición de la plantilla, las condiciones laborales, los procesos de promoción, selección, retribuciones y otros aspectos clave.

Las principales conclusiones derivadas del estudio son:



- La plantilla municipal presenta una composición equilibrada entre mujeres y hombres en términos globales, aunque se observan diferencias relevantes por departamentos y funciones. Determinadas áreas, como limpieza o servicios sociales, concentran una mayoría de mujeres, mientras que otras como brigada o policía están compuestas mayoritariamente por hombres.
- La distribución por categorías profesionales revela una segregación ocupacional horizontal. En los grupos A1 y A2 se encuentran personas de ambos sexos, pero en los grupos de personal no cualificado y técnico auxiliar (E, C2, C1 i B) se observan diferencias marcadas por género.
- No se detectan grandes desequilibrios en cuanto a tipo de jornada, con una mayoría de contratos a jornada completa para toda la plantilla.
- La formación continua alcanza a personas de todos los grupos y sexos, con una participación significativa en acciones formativas promovidas por entidades como la Diputación, el INAP o la FEMP/FVMP. La formación en ciberseguridad ha tenido un alcance muy amplio.
- La estructura retributiva está regulada conforme a los Presupuestos Generales del Estado y la normativa aplicable al empleo público. No se han observado diferencias relevantes por sexo en los niveles salariales.
- En el ámbito de la conciliación, las medidas más utilizadas han sido las reducciones de jornada, solicitadas por dos mujeres. Este aspecto requiere un seguimiento específico.
- La representación legal de la plantilla está compuesta por seis personas, de las cuales **cinco** son mujeres y una es hombre. Están distribuidas entre los grupos A2, C1 y C2 y representan a diferentes franjas de edad.
- Se encuentra en elaboración un reglamento específico para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, lo que constituye un paso necesario para garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso.
- La comunicación interna se apoya de forma significativa en medios electrónicos como la sede electrónica y el portal del empleado. No se dispone de información específica sobre campañas de sensibilización ni uso de lenguaje inclusivo en los canales internos.
- No se han identificado medidas específicas orientadas a mejorar el equilibrio por sexo en los ámbitos con menor representación ni estudios de riesgos laborales con enfoque de género.

En conjunto, el diagnóstico permite identificar varias áreas de mejora, especialmente en lo relativo a la segregación ocupacional, el refuerzo de la corresponsabilidad en conciliación, el desarrollo normativo en prevención del acoso y la integración de la perspectiva de género en la cultura organizativa.



Presentación al Plan de Acción

Aprobado por unanimidad por la
Comisión Negociadora del Plan de
Igualdad Interno del Ayuntamiento de
Muro de Alcoy en la sesión ordinaria del
23 de julio de 2025.



Área 1: Acceso al empleo

El acceso en igualdad de condiciones al empleo público es un principio esencial para garantizar una administración justa, inclusiva y representativa. Esta área tiene como finalidad asegurar que los procesos de selección, contratación y provisión de plazas en el Ayuntamiento de Muro de Alcoy se desarrollen sin sesgos de género y con criterios objetivos y transparentes. Se pretende reforzar los mecanismos que promuevan la equidad en el acceso, asegurar la composición equilibrada de los tribunales, revisar las bases y formularios, y analizar de forma sistemática la participación de mujeres y hombres en cada convocatoria.

ACCIÓN	Lenguaje inclusivo en las convocatorias
1.1	
Objetivo estratégico	Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público municipal.
Objetivo específico	Eliminar posibles sesgos de género en las convocatorias y procesos selectivos.
Medida	Mantener sistemáticamente el lenguaje inclusivo y neutro en las ofertas públicas de empleo, bases de convocatoria y documentos de selección, incluyendo referencias explícitas al compromiso institucional con la igualdad entre mujeres y hombres
Temporalización	2025-2029
Indicador de evaluación	% de convocatorias que aplican lenguaje inclusivo y cláusulas de igualdad respecto al total anual.
Responsable	Secretaría / Área de Recursos Humanos
Recursos necesarios	Guía de redacción inclusiva, formación básica al personal técnico, validación por la Comisión de Igualdad

ACCIÓN	Composición paritaria de los tribunales de selección
1.2	



Objetivo estratégico	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección.
Objetivo específico	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección.
Medida	Mantener la preferencia para la composición paritaria de los tribunales de selección siempre que sea posible, e incorporar criterios de formación en igualdad para sus miembros.
Temporalización	2025-2029
Indicador de evaluación	% de tribunales con composición equilibrada entre mujeres y hombres. % de personas integrantes con formación en igualdad.
Responsable	Secretaría / Recursos Humanos
Recursos necesarios	Revisión del reglamento de selección, coordinación con la Comisión de Igualdad, sesiones informativas para miembros de tribunal.

ACCIÓN 1.3	Análisis de datos desagregados por sexo
Objetivo estratégico	Favorecer la equidad de acceso y la transparencia de los procesos selectivos.
Objetivo específico	Incorporar mecanismos de seguimiento de las candidaturas desagregadas por sexo.
Medida	Implantar un sistema de recogida y análisis de datos desagregados por sexo en las fases de inscripción, admisión, valoración y adjudicación de plazas en todos los procesos selectivos.
Temporalización	A partir de 2026
Indicador de evaluación	% de procesos selectivos con informe estadístico desagregado por sexo.



Responsable	Área de Personal / Comisión de Igualdad
Recursos necesarios	Ajustes técnicos en los formularios de inscripción y gestión de datos; apoyo administrativo para su análisis.



Área 2: Clasificación profesional y segregación ocupacional

La organización interna del personal puede reflejar desigualdades arraigadas si no se examina con perspectiva de género. Esta área aborda la estructura profesional del Ayuntamiento de Muro de Alcoy, con especial atención a la posible existencia de segregación horizontal (concentración de mujeres y hombres en determinadas áreas) y vertical (acceso a puestos de mayor responsabilidad). Las acciones de esta área se orientan a promover una distribución más equilibrada, revisar la valoración de los puestos de trabajo y generar oportunidades reales de acceso a todas las categorías con independencia del sexo.

ACCIÓN	Revisión de la RPT con perspectiva de género
2.1	
Objetivo estratégico	Garantizar el lenguaje inclusivo en la RPT
Objetivo específico	Identificar posibles sesgos en el lenguaje inclusivo en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT).
Medida	Revisar la RPT municipal aplicando el lenguaje
Temporalización	2026–2027
Indicador de evaluación	Informe técnico de revisión de la RPT con enfoque de género aprobado por la Comisión de Igualdad.
Responsable	Secretaría / Recursos Humanos / Comisión de Igualdad
Recursos necesarios	Asistencia técnica especializada en valoración de puestos con enfoque de género; colaboración de la Comisión de Igualdad.



Área 3: Formación

La formación es un instrumento clave para el cambio organizacional. Esta área tiene como objetivo garantizar que toda la plantilla municipal tenga acceso equitativo a las oportunidades de formación continua, eliminando barreras por razón de género o tipología de puesto. Además, se promoverá la inclusión de contenidos específicos sobre igualdad, lenguaje inclusivo, prevención del acoso, corresponsabilidad y perspectiva de género, adaptados a las funciones de cada perfil. Así, se refuerza una cultura institucional comprometida con la igualdad y la mejora profesional del personal.

ACCIÓN	Inclusión de formación específica en igualdad de género
3.1	
Objetivo estratégico	Incorporar la perspectiva de género en la cultura organizativa del Ayuntamiento.
Objetivo específico	Garantizar que todo el personal reciba formación básica en igualdad y prevención de discriminación.
Medida	Diseñar e implementar un plan formativo anual obligatorio en igualdad de género, aplicable a todos los niveles y tipos de personal, incluyendo la prevención del acoso y la no discriminación. Incluyendo el respeto al liderazgo femenino
Temporalización	2025-2029
Indicador de evaluación	% de personas de la plantilla que han recibido formación básica en igualdad desagregados por sexo.
Responsable	Comisión de Igualdad / Coordinación con organismos especializados
Recursos necesarios	Presupuesto para formación externa, tiempo de asistencia dentro del horario laboral, planificación anual.



Área 4: Promoción profesional

Esta área trabaja para garantizar que los procesos de promoción y desarrollo profesional se desarrollen en condiciones de igualdad, sin que existan obstáculos indirectos relacionados con la conciliación, el uso de permisos, la menor presencia histórica de mujeres en determinados niveles o la falta de medidas proactivas. El Ayuntamiento de Muro de Alcoy se compromete a revisar sus mecanismos de ascenso, impulsar la presencia equilibrada en los niveles de responsabilidad y favorecer la transparencia y objetividad en la carrera profesional del personal.

ACCIÓN 4.2	Programa piloto de mentoría interna con perspectiva de género
Objetivo estratégico	Reducir barreras internas para el acceso a puestos de mayor categoría.
Objetivo específico	Acompañar al personal en su proceso de promoción profesional dentro de la organización.
Medida	Diseñar un programa de mentoría en el que personal con experiencia oriente a personal con potencial de promoción, incorporando enfoque de género y seguimiento periódico.
Temporalización	2028
Indicador de evaluación	N.º de participantes en el programa de mentoría / N.º que inician procesos de promoción.
Responsable	Recursos Humanos / Comisión de Igualdad
Recursos necesarios	Selección de perfiles mentores/as, elaboración de materiales guía, coordinación interna.



Área 5: Condiciones de trabajo

Las condiciones laborales tienen un impacto directo en la equidad y el bienestar de la plantilla. Esta área aborda aspectos como la jornada laboral, la estabilidad contractual, la salud laboral con perspectiva de género, el derecho a la desconexión digital, así como la revisión de permisos, licencias o situaciones de especial sensibilidad. En el Ayuntamiento de Muro de Alcoy se plantea asegurar condiciones de trabajo que respeten las necesidades de conciliación, prevengan los riesgos laborales diferenciados por sexo y garanticen los derechos laborales sin discriminación.

ACCIÓN	Reducción de la parcialidad y temporalidad femenina
5.1	
Objetivo estratégico	Promover condiciones laborales estables e igualitarias.
Objetivo específico	Identificar y corregir la sobreutilización de contratos parciales o temporales entre mujeres.
Medida	Analizar la distribución de jornadas parciales y contratos temporales por sexo, y diseñar medidas de corrección o transformación progresiva hacia contratos más estables y jornadas completas.
Temporalización	2026 – 2028
Indicador de evaluación	Evolución del porcentaje de mujeres con contratos parciales respecto al total de mujeres empleadas.
Responsable	Recursos Humanos / Secretaría
Recursos necesarios	Análisis de contratos y plantillas, medidas organizativas de racionalización, coordinación con servicios económicos.

ACCIÓN	Implantación de medidas de desconexión digital y flexibilidad horaria
5.2	
Objetivo estratégico	Favorecer entornos de trabajo más saludables y conciliadores.
Objetivo específico	Garantizar el respeto al tiempo personal fuera del horario laboral.



Medida	Elaborar e implementar una política de desconexión digital y flexibilidad horaria, que contemple el derecho a no responder correos o llamadas fuera de jornada, especialmente en puestos susceptibles de teletrabajo.
Temporalización	2026
Indicador de evaluación	Aprobación del protocolo de desconexión digital / % de quejas en relación con la conciliación (remarcando las comunicaciones fuera de horario laboral)
Responsable	Secretaría / Comisión de Igualdad / Jefaturas de servicio
Recursos necesarios	Redacción del protocolo, formación básica, supervisión de cumplimiento.

ACCIÓN 5.3	Incorporar la perspectiva de género en la Prevención de Riesgos Laborales (PRL)
Objetivo estratégico	Garantizar la seguridad y salud laboral en condiciones de equidad.
Objetivo específico	Adaptar los protocolos y evaluaciones de riesgos a las diferencias por sexo y condiciones específicas.
Medida	Revisar los protocolos de PRL con enfoque de género, incorporando riesgos psicosociales, ergonomía diferenciada, situaciones de acoso, embarazo o lactancia, y brechas en la percepción del estrés laboral.
Temporalización	2029
Indicador de evaluación	Existencia de evaluaciones de riesgo diferenciadas por sexo / N° de adaptaciones realizadas.
Responsable	Recursos Humanos
Recursos necesarios	Asistencia técnica externa especializada, revisión documental, acciones de sensibilización.



ACCIÓN 5.4	Consolidar el ejercicio efectivo de responsabilidades en condiciones de igualdad.
Objetivo estratégico	Consolidar el ejercicio efectivo de responsabilidades en condiciones de igualdad.
Objetivo específico	Garantizar que el liderazgo femenino se ejerza con plena autoridad y sin resistencias internas por razón de género.
Medida	Establecer un procedimiento interno de actuación ante casos de desobediencia reiterada o resistencia a la autoridad ejercida por mujeres con responsabilidades jerárquicas, que incluya la intervención de la Alcaldía y mecanismos de supervisión y respaldo institucional.
Temporalización	2025-2029
Indicador de evaluación	Nº de casos tramitados con respaldo institucional.
Responsable	Alcaldía / Secretaría
Recursos necesarios	Redacción técnica del procedimiento, validación jurídica, implicación directa de los órganos de gobierno.



Área 6: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de violencias machistas es un principio ineludible en cualquier organización pública. Esta área recoge las acciones necesarias para reforzar los mecanismos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo dentro del Ayuntamiento de Muro de Alcoy. Se impulsará la actualización de los protocolos existentes, la formación de personas de referencia, y campañas internas de sensibilización para que toda la plantilla conozca sus derechos y los cauces de protección disponibles.

ACCIÓN	Aprobación y mejora del protocolo municipal contra el acoso
6.1	
Objetivo estratégico	Proteger de forma efectiva a la plantilla frente a cualquier forma de acoso.
Objetivo específico	Disponer de un protocolo actualizado y accesible frente al acoso sexual o por razón de sexo.
Medida	Aprobar el protocolo que se está redactando, asegurando su adecuación normativa, su difusión interna y su activación rápida y confidencial. Incorporar a la Comisión de Igualdad como agente observador en la aplicación.
Temporalización	2026-2029
Indicador de evaluación	Protocolo aprobado y difundido / % de personal que lo conoce.
Responsable	Recursos Humanos / Comisión de Igualdad
Recursos necesarios	Modelo base actualizado, revisión técnica, recursos de difusión interna.

ACCIÓN	Formación específica al personal directivo y sindical
6.2	
Objetivo estratégico	Dotar de herramientas efectivas a quienes tienen responsabilidades organizativas.



Objetivo específico	Garantizar que el personal con funciones de jefatura o representación sindical conozca el protocolo y cómo actuar.
Medida	Realizar formaciones anuales específicas al personal directivo, técnico y sindical sobre cómo detectar, canalizar y actuar ante situaciones de acoso.
Temporalización	2027-2029
Indicador de evaluación	Nº de personas formadas / Valoración de utilidad por parte del personal.
Responsable	Recursos Humanos / Comisión de Igualdad
Recursos necesarios	Contratación de personal experto, planificación formativa, participación obligatoria.

ACCIÓN 6.3	Campaña permanente de tolerancia cero
Objetivo estratégico	Fomentar una cultura institucional libre de violencia y discriminación.
Objetivo específico	Visibilizar de forma activa el compromiso municipal con la prevención del acoso.
Medida	Lanzar y mantener activa una campaña institucional de “Tolerancia cero al acoso” mediante cartelería interna, recordatorios digitales periódicos y elementos de visibilidad en todos los espacios de trabajo municipales.
Temporalización	2025–2026 (con mantenimiento anual)
Indicador de evaluación	Nº de visualizaciones digitales / Encuestas de percepción.
Responsable	Comunicación / Comisión de Igualdad / Recursos Humanos
Recursos necesarios	Diseño gráfico, medios de impresión y publicación, coordinación interdepartamental.



Área 7: Comunicación y lenguaje inclusivo

El lenguaje es una herramienta poderosa que construye realidades y puede reforzar o transformar estereotipos. En esta área se trabajará para que la comunicación institucional del Ayuntamiento de Muro de Alcoy sea coherente con los principios de igualdad, tanto en sus expresiones verbales como visuales. Se revisarán documentos, señalética, formularios, redes sociales y campañas públicas, promoviendo el uso de lenguaje inclusivo y la representación equitativa de mujeres y hombres. Asimismo, se fomentará una imagen institucional que visibilice la diversidad y rompa con los roles de género tradicionales.

ACCIÓN 7.1	Aprobación de una guía de lenguaje inclusivo institucional
Objetivo estratégico	Promover una comunicación no sexista en todos los canales municipales.
Objetivo específico	Establecer criterios comunes de lenguaje y representación no discriminatoria.
Medida	Elaborar y aprobar una guía de lenguaje inclusivo aplicable a toda la documentación administrativa, publicaciones oficiales, redes sociales y actos institucionales.
Temporalización	2025-2029
Indicador de evaluación	Guía elaborada y difundida / % de unidades administrativas que la aplican.
Responsable	Comunicación / Comisión de Igualdad
Recursos necesarios	Redacción técnica, validación jurídica, formación básica al personal.



Área 8: Acción institucional y transversalidad de género

La igualdad entre mujeres y hombres no puede entenderse como una política aislada, sino como un principio que debe permear todas las dimensiones de la gestión pública. Esta área busca consolidar estructuras estables dentro del Ayuntamiento de Muro de Alcoy, como la Comisión de Igualdad, que lideren e impulsen el Plan. Asimismo, se promoverá la incorporación sistemática del enfoque de género en la planificación estratégica, la elaboración normativa, la contratación pública y los presupuestos, consolidando una institucionalidad comprometida con la transformación organizativa.

ACCIÓN 8.1	Creación y funcionamiento de la Comisión de Igualdad
Objetivo estratégico	Establecer un órgano técnico y participativo de impulso y seguimiento del Plan de Igualdad.
Objetivo específico	Formalizar la Comisión de Igualdad como estructura permanente.
Medida	Aprobar las normas de funcionamiento, composición y competencias de la Comisión de Igualdad, garantizando su funcionamiento regular, su autonomía técnica y su coordinación con los órganos políticos y sindicales.
Temporalización	2025
Indicador de evaluación	Comisión constituida, con actas periódicas y calendario anual de reuniones.
Responsable	Alcaldía / Representación sindical
Recursos necesarios	Normas, convocatoria formal, espacio técnico de trabajo, coordinación transversal.

ACCIÓN 8.2	Incorporación sistemática del enfoque de género en proyectos, normativas y planes municipales
Objetivo estratégico	Integrar la igualdad de género de forma transversal en todas las políticas públicas locales.



Objetivo específico	Establecer mecanismos de análisis de impacto de género en los procesos de planificación.
Medida	Incorporar una ficha de análisis de impacto de género en las ordenanzas y planes urbanísticos, especialmente en los financiados con fondos públicos o subvenciones.
Temporalización	2026-2029
Indicador de evaluación	Nº de proyectos evaluados con enfoque de género / Ficha técnica incluida en los expedientes.
Responsable	Secretaría / Comisión de Igualdad
Recursos necesarios	Formación técnica, plantilla de ficha, acompañamiento desde la igualdad.



Área 9: Seguimiento y evaluación del Plan

La eficacia de cualquier política pública depende de su capacidad de ser evaluada y mejorada. Esta área final establece el marco metodológico para garantizar que el Plan de Igualdad se implemente adecuadamente, se supervise de forma regular y se adapte a las necesidades cambiantes de la organización. En el Ayuntamiento de Muro de Alcoy se definirá un sistema de seguimiento basado en indicadores, se elaborarán informes periódicos y se realizará una evaluación final participativa que permita diseñar el siguiente ciclo de planificación con aprendizajes consolidados.

ACCIÓN 9.1	Aprobación del sistema de seguimiento del Plan de Igualdad
Objetivo estratégico	Dotar al Plan de Igualdad de un sistema estable y claro de seguimiento y control.
Objetivo específico	Establecer herramientas comunes para el seguimiento periódico de las acciones.
Medida	Aprobar una ficha común de seguimiento de acciones del Plan (estado, responsables, indicadores, incidencias), asignar un responsable por acción y realizar una evaluación anual interna desde la Comisión de igualdad.
Temporalización	2025 (aprobación) – 2025-2029 (uso y evaluación)
Indicador de evaluación	Ficha de seguimiento aprobada y en uso / N° de evaluaciones internas realizadas.
Responsable	Comisión de Igualdad
Recursos necesarios	Modelo de ficha, sesiones de trabajo anuales, coordinación interdepartamental.

ACCIÓN 9.2	Informe anual de ejecución del Plan
Objetivo estratégico	Garantizar la rendición de cuentas y la mejora continua del Plan de Igualdad.



Objetivo específico	Evaluar y documentar anualmente los avances en el cumplimiento del Plan.
Medida	Redactar y presentar un informe anual de ejecución del Plan de Igualdad, con grado de cumplimiento de cada acción, indicadores, incidencias detectadas y recomendaciones para el año siguiente.
Temporalización	Anual
Indicador de evaluación	Nº de informes elaborados
Responsable	Comisión de Igualdad
Recursos necesarios	Plantilla de informe, datos actualizados, espacio formal de presentación institucional.

ACCIÓN 9.3	Evaluación final participativa y propuesta de renovación del Plan
Objetivo estratégico	Consolidar la igualdad de género como política estructural del Ayuntamiento.
Objetivo específico	Evaluar el impacto global del Plan y diseñar el siguiente ciclo de planificación.
Medida	Realizar una evaluación final del Plan con participación de la plantilla, la Comisión de Igualdad y responsables políticos/técnicos, con informe final que sirva de base para la redacción del nuevo Plan.
Temporalización	Segundo semestre de 2029
Indicador de evaluación	Informe final elaborado y validado / Nº de propuestas incorporadas al nuevo plan.
Responsable	Comisión de Igualdad
Recursos necesarios	Recursos de participación, plantilla de evaluación, contratación técnica si se requiere.





En el contexto del marco normativo, es esencial reconocer las desigualdades de género y la responsabilidad de las instituciones públicas de abordarlas de manera efectiva. Este marco normativo no solo identifica estas disparidades, sino que también legitima la necesidad apremiante de adoptar medidas concretas para lograr una igualdad real entre los géneros. Con el tiempo, hemos sido testigos de una evolución significativa en las regulaciones relacionadas con la igualdad de género, culminando en la promulgación de leyes específicas a nivel europeo y autonómico. Estas leyes establecen una base legal sólida para el reconocimiento y la promoción de la igualdad, lo que se traduce en acciones concretas a nivel local, tal como se refleja en el presente Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Desde una perspectiva europea, la igualdad de género se ha convertido en un principio fundamental y un objetivo central. La Unión Europea ha desempeñado un papel crucial al establecer directrices y legislación que abordan las disparidades de género y promueven activamente la igualdad en todos los ámbitos. A nivel autonómico, las comunidades han seguido esta tendencia y han promulgado leyes específicas que refuerzan el compromiso con la igualdad de género.

Es relevante destacar que esta evolución normativa no solo responde al creciente reconocimiento de las desigualdades de género, sino que también refleja el compromiso constante de la sociedad en abordar estas cuestiones de manera más eficaz. En este contexto, documentos estratégicos como el presente Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres son cruciales, ya que materializan los principios y objetivos establecidos en la legislación a nivel local. Este plan representa un paso fundamental hacia la promoción de la igualdad de género en el ámbito municipal y refleja nuestro sólido compromiso de contribuir a la construcción de una sociedad más justa e igualitaria para todas las personas, independientemente de su género.

Tratado constitutivo de la Comunidad Europea

Artículo 2: “La Comunidad tendrá por misión promover, [...], un desarrollo armonioso, equilibrado y sostenible de las actividades económicas en el conjunto de la Comunidad, un alto nivel de empleo y de protección social, la igualdad entre el hombre y la mujer, un crecimiento sostenible y no inflacionista, un alto grado de competitividad y de convergencia de los resultados económicos, un alto nivel de protección y de mejora de la calidad del medio ambiente, la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohesión económica y social y la solidaridad entre los Estados miembros”.

Artículo 13.1: “[...] el Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”.

Artículo 141: “1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

3. El Consejo, con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 251 y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptará medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de



oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

4. Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales”.

Constitución Española

Artículo 1.1: “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”.

Artículo 9.2: “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

Artículo 14.: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

LA LEY 3/2007 DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 1 Objeto de la Ley

1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y solidaria.

Artículo 3 El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.



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

Por otra parte, según D.A.7ª del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público,

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

Por otra parte, el texto jurídico regulador de los planes de igualdad es 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. En dicho texto se especifica la creación de la comisión negociadora como órgano competente para negociar y elaborar el plan de igualdad de la entidad. En este mismo decreto se especifica la obligatoriedad de llevar a cabo una auditoría salarial como parte del diagnóstico del plan de igualdad. En este sentido y en relación al marco legislativo, la norma que regula la auditoría salarial es el Real Decreto 902/2020, que en su artículo 1 dice lo siguiente:

El objeto de este real decreto es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes (2020, p.7)

LEGISLACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD EN LA COMUNITAT VALENCIANA

Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, de la Generalitat

Preámbulo:

II. “La necesidad de eliminar las diferencias existentes entre mujeres y hombres requiere la adopción de medidas razonables y adecuadas que, partiendo de los desequilibrios que caracterizan las actuales



relaciones de género, se encaminen a la superación de la discriminación por razón de sexo tanto desde una perspectiva individual como colectiva, con la finalidad de garantizar el derecho fundamental a la igualdad de mujeres y hombres”.

VI. “En este sentido, las administraciones públicas deberán adaptar sus estructuras y sus procedimientos con el fin de integrar la perspectiva de género y el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres en el conjunto de las políticas y acciones que lleven a cabo todos y cada uno de sus departamentos.

Para ello, deberán impulsar los cambios necesarios, crear estructuras de cooperación interdepartamental al más alto nivel de responsabilidad, y desarrollar métodos y herramientas que hagan posible la integración de la estrategia de la "transversalidad del género" dentro de cada departamento administrativo, facilitando la formación adecuada a responsables políticos y al personal técnico y creando instrumentos de evaluación, de tal forma que se garantice la calidad de toda política o actuación del Gobierno desde el punto de vista de la igualdad.”

Título I. Artículo 4. Principios rectores de la acción administrativa.

“1. Los poderes públicos valencianos adoptarán las medidas apropiadas para modificar los patrones socio-culturales de conducta asignados en función del género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad.

2. Las distintas administraciones públicas adoptarán una estrategia dual basada en el principio de complementariedad de medidas de acción positiva y las que respondan a la transversalidad de género. La adopción por el Gobierno Valenciano de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre la mujer y el hombre no se considerará discriminatoria en la forma definida en las convenciones internacionales. Estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad, oportunidad y trato.”

Título III. Artículo 20.

Artículo 20. Los planes de igualdad en las empresas.

1. La administración autonómica incentivará a las empresas que establezcan planes de igualdad que tengan por objeto corregir las desigualdades de género, incorporen medidas innovadoras para hacer realidad la igualdad en su organización, y proporcionen servicios que faciliten la conciliación de vida familiar y laboral del personal a su servicio.

2. A los efectos de esta ley, se consideran planes de igualdad aquellos documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio.

3. Para obtener las correspondientes ayudas previstas para las empresas, sus planes de igualdad, tendrán que ser visados por el centro directivo de la administración de la Generalitat Valenciana con competencias en materia de mujeres e igualdad de género.

El visado podrá obtenerse previa solicitud por parte de las empresas, teniendo que presentar en caso de su obtención, un informe de evaluación de resultados a mitad del periodo de la vigencia del plan de igualdad, y otro a su finalización ante este organismo. Transcurrido el plazo de seis meses sin que se haya dictado resolución expresa, se entenderá desestimada la solicitud.



4. Las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público deberán elaborar un plan de igualdad.”

Artículo 46. Fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación.

“1. En caso de empate en la puntuación obtenida por dos o más empresas a las que les hubiera correspondido la máxima puntuación, tendrán preferencia en la adjudicación de los contratos administrativos de la Generalitat, las proposiciones de los licitadores que con la solvencia técnica de la empresa presenten un plan de igualdad previamente aprobado por cualquier administración pública u órgano competente, siempre que las mismas igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirven de base para la adjudicación. 2. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, el órgano de contratación podrá acordar el establecimiento de otros criterios adicionales de desempate de las empresas, incluida su prelación. La adopción de cualquier criterio adicional deberá constar, en todo caso, en el anuncio de licitación.”

LEY 7/2012, de 23 de noviembre, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunidad Valenciana

Título preliminar.

Artículo 3. Manifestaciones de la violencia sobre la mujer

En particular y sin carácter excluyente, la violencia sobre la mujer se enmarca dentro de las siguientes manifestaciones:

1. La violencia física: toda conducta que, directa o indirectamente, esté dirigida a ocasionar daño o sufrimiento físico sobre la mujer que pueda producir lesiones como eritemas, erosiones, heridas, hematomas, quemaduras, esguinces, luxaciones, fracturas o cualquier otro maltrato que atente contra la integridad física de la misma, con resultado o riesgo de lesión o muerte.

2. La violencia psicológica: toda conducta que atenta contra la integridad psíquica y emocional de la mujer, mediante amenazas, insultos, humillaciones, coacciones, menosprecio del valor personal o dignidad, exigencia de obediencia, aislamiento social, culpabilización y privación de libertad. Así mismo, se considera violencia psicológica toda conducta dirigida a ocasionar daños a bienes de la víctima, con el objeto de infligir miedo o temor en ésta.

3. La violencia sexual: todas aquellas conductas tipificadas como delito contra la libertad e indemnidad sexual de la mujer. En general, todos los actos de naturaleza sexual forzada por el agresor, o consentida por abuso de una situación de prevalimiento o poder por parte del agresor sobre la víctima, o no consentida por ésta, con independencia de que aquel guarde o no relación conyugal, de pareja afectiva, de parentesco o laboral con la víctima.

4. Violencia económica: se considera violencia económica, a los efectos de esta ley, toda aquella limitación, privación no justificada legalmente o discriminación en la disposición de sus bienes, recursos patrimoniales o derechos económicos, comprendidos en el ámbito de convivencia de la pareja o en los casos de ruptura de la relación.

5. Mutilación genital femenina u otras prácticas tradicionales y/o culturales nocivas o perjudiciales para las mujeres y niñas.



6. Trata de mujeres y niñas: se entiende ésta como la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de mujeres, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, con fines de explotación sexual.

Título II

Artículo 21. Prevención de la violencia sobre la mujer.

Por prevención de la violencia sobre la mujer se entenderá, en esta ley, el conjunto de actividades o medidas que pueden adoptarse en todas las esferas de ámbito social con el fin de evitarla.

Artículo 22. Coeducación.

1. La Generalitat, a través de los departamentos competentes en materia de educación e igualdad, desarrollará las medidas necesarias para eliminar prejuicios y prácticas basadas en la desigualdad y en la atribución de estereotipos sexistas.
2. La Generalitat, a través de la convivencia escolar en centros educativos de la Comunitat Valenciana, impulsará la elaboración de estudios e investigaciones que permitan conocer la realidad de este fenómeno en el ámbito escolar y propondrá medidas para prevenir las conductas violentas entre niños y niñas desde edades tempranas.
3. Así mismo, se impulsarán medidas tendentes a mejorar las habilidades educativas de padres y madres a fin de que formen a sus hijos e hijas en el respeto a los derechos de los demás

Artículo 31. Actuaciones de información y sensibilización social.

1. Las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana, en el ámbito de sus respectivas competencias, llevarán a cabo periódicamente actuaciones de información y estrategias de sensibilización dirigidas a la sociedad, con el fin de prevenir y eliminar la violencia sobre la mujer.
2. Las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana llevarán a cabo cuantas medidas de sensibilización e información consideren pertinentes, tanto a nivel publicitario como en los medios de comunicación, dirigidas a fomentar la igualdad entre los sexos, eliminar actitudes y estereotipos sexistas, conseguir el rechazo social de la violencia sobre la mujer y dar a conocer los recursos y servicios de asistencia disponibles para la atención integral de las víctimas.
3. La Generalitat desarrollará periódicamente campañas publicitarias de sensibilización y concienciación del problema que supone la violencia de género así como la necesidad de su erradicación, con especial atención a la sensibilización y formación a la juventud y a aquellas mujeres que, por sus circunstancias socioculturales, puedan resultar más vulnerables.
4. La Generalitat podrá utilizar todos los medios de comunicación a su alcance, teniendo en cuenta la especial dificultad para determinados colectivos de mujeres de acceder a la información. Para ello realizará las campañas en formato comprensible y utilizando medios publicitarios o de comunicación accesibles para aquellas personas que presenten alguna discapacidad que impida o dificulte su acceso a la información, utilizando la lengua de signos, el braille, o cualquier otro sistema análogo de comunicación.



5. Así mismo, fomentará el uso de las nuevas tecnologías en cuanto permiten un acceso rápido y sencillo a la información que en esta materia la Generalitat ponga a disposición de la ciudadanía.

Artículo 32.

Otras actuaciones de la administración: apoyo a asociaciones, fundaciones y otras instituciones.

1. La Generalitat establecerá mecanismos de apoyo y promoción a las asociaciones, fundaciones y otras instituciones dedicadas a la prevención de la violencia sobre la mujer y al amparo y asistencia de las víctimas.

2. La Generalitat favorecerá aquellas manifestaciones culturales y artísticas que contribuyan a sensibilizar a la sociedad de la Comunitat Valenciana en la problemática de la violencia sobre la mujer.

Artículo 33. Actuación sobre la publicidad.

Las campañas publicitarias institucionales de sensibilización sobre el problema de la violencia sobre la mujer que se lleven a cabo, respetarán en todo caso lo establecido en la presente ley.

De conformidad con la legislación estatal sobre violencia sobre la mujer, cuando una publicidad proporcione una imagen de la mujer vejatoria o discriminatoria, podrá ser considerada ilícita y la Generalitat, a través del órgano competente, solicitará del anunciante su cese o rectificación.

