



FIRMADO POR

Secretari General
Jaime Manero Viñeta
20/08/2026



Ajuntament
de Benicarló
Recursos Humans



SELLO

Publicado en tablón de anuncios electrónico
20/08/2026



Carrer de Ferreres Bretó, 10 · 12580 Benicarló · Tel. 964 470 050 · Fax 964 475 908 · www.ajuntamentdebenicarlo.org



AJUNTAMENT DE BENICARLÓ

Código Seguro de Verificación: HEAA CH4D ZRJA 4LFZ TCMK

Plan de Igualdad en el ámbito de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Benicarló (2026-2030) - SEFYCU 7133359

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en <https://benicarlo.sedipualba.es/>

Pág. 1 de 42



FIRMADO POR

Secretari General
Jaime Manero Viñeta
20/08/2026



SELLO

Publicado en tablón de anuncios electrónico
20/08/2026



Índice

PREÁMBULO.....	4
Capítulo I. Disposiciones generales.....	7
Artículo 1. Marco legal.....	7
Artículo 2. Objetivos del Plan.....	7
Artículo 3. Ámbito temporal y entrada en vigor.....	8
Artículo 4. Ámbito subjetivo.....	9
Artículo 5. Definiciones.....	9
Capítulo II- Diagnóstico.....	10
Artículo 6. Diagnóstico de la situación.....	10
6.1. Composición del Órganos de Gobierno.....	11
6.1.1 El Pleno.....	11
6.2. Estructura y organización de la plantilla.....	12
6.2.1. Distribución de la plantilla por sexo.....	12
6.2.2. Distribución de la plantilla por edades y sexo.....	12
6.2.3 Distribución de la plantilla por grupos profesionales y sexo.....	13
6.2.4. Distribución de la plantilla por nivel formativo mínimo (inferido por grupo) y sexo.....	14
6.2.5. Distribución de la plantilla por áreas de gestión y sexo.....	15
6.3 Condiciones laborales del personal empleado.....	16
6.3.1 Número de personas empleadas por tipo de contrato/género.....	16
6.3.2 Número de personas desagregado por tipo de jornada/géneros.....	18
6.3.3 Número de personas desagregado por tipo de jornada partida/géneros.....	19
6.3.4 Absentismo laboral.....	20
6.4 Estructura salarial.....	21
6.4.1 Salario bases, complementos.....	21
6.4.2. Distribución de la plantilla por antigüedad (trienios) y sexo.....	23
6.5 Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.....	24
6.6 Conclusiones del Diagnóstico de Igualdad de Género.....	25
Capítulo III. Medidas de acción.....	28
Artículo 7. Medidas de acción.....	28
7.1 Vinculación de los objetivos con las medidas de acción del plan de igualdad.....	34
7.2 Detalle indicadores de verificación detallados por OE.....	35
7.3 Cronograma.....	37
Capítulo IV. Recursos necesarios.....	37
Artículo 8. Recursos para la ejecución del plan.....	37
Capítulo V. Revisión, seguimiento e implementación del plan.....	37
Artículo 9. Revisión y seguimiento del plan.....	37
Artículo 10. Comisión de Seguimiento.....	38
Artículo 11. Implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.....	40
Capítulo VI. Inscripción en el Registro de Planes de Igualdad.....	41
Artículo 12. Inscripción en el Registro.....	41
ANEXO.....	42





FIRMADO POR

Secretari General
Jaime Manero Viñeta
20/08/2026



Ajuntament
de Benicarló
Recursos Humans



SELLO

Publicado en tablón de anuncios electrónico
20/08/2026

Carrer de Ferreres Bretó, 10 · 12580 Benicarló · Tel. 964 470 050 · Fax 964 475 908 · www.ajuntamentdebenicarlo.org



AJUNTAMENT DE BENICARLÓ

Código Seguro de Verificación: HEAA CH4D ZRJA 4LFZ TCMK

Plan de Igualdad en el ámbito de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Benicarló (2026-2030) - SEFYCU 7133359

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en <https://benicarlo.sedipualba.es/>



FIRMADO POR

Secretari General
Jaime Manero Viñeta
20/08/2026



SELLO

Publicado en tablón de anuncios electrónico
20/08/2026



PREÁMBULO

Según dispone el artículo 14 de la Constitución española, *«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».*

Este derecho a la igualdad, por su naturaleza de derecho fundamental, goza de especial protección en nuestro ordenamiento jurídico. Así, la obligación genérica que corresponde a los poderes públicos de *«promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas»*, constituye las bases en las que se fundamenta la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que consagra en su artículo 1º que *«las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes».*

Esta Ley tiene por objeto alcanzar una sociedad más democrática, más justa y solidaria; lo que se pretende, haciendo 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».*

En el ámbito internacional, la Declaración Universal de Derechos Humanos ya establecía el principio de la no discriminación y proclamaba que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en dicha Declaración, sin distinción alguna, incluida la distinción por razón de sexo.

Por otro lado, la discriminación contra la mujer fue calificada en 1967 como fundamentalmente injusta y constitutiva de ofensa a la dignidad humana en la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer de la Asamblea General de Naciones Unidas. Declaración que, junto con la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1979, se establece la obligación de los Estados firmantes de establecer medidas encaminadas a eliminar la discriminación contra la mujer, así como para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

Asimismo, con el fin de promover la igualdad de género, fueron celebradas las Conferencias Mundiales sobre la Mujer de México, Copenhague, Nairobi y Beijing.

En el ámbito de la Unión Europea también ha sido aprobada diversa normativa que prohíbe la discriminación por razón de sexo y promueve la igualdad de trato entre mujeres y hombres. En este sentido, el Tratado de Roma, firmado en 1957 y el Tratado de Maastricht, firmado en 1992. Pero no fue hasta el Tratado de Ámsterdam de 1997 cuando se instauró como una de las misiones fundamentales de la Comunidad el fomento de la igualdad entre el hombre y la mujer.

Conviene mencionar también el Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019 que, tal y como señala en su introducción, *«es un marco de referencia para redoblar los esfuerzos a todos los niveles, tanto europeo como nacional, regional y local y que corrobora el Pacto Europeo para la igualdad de género 2011-2020».* Y establece que las acciones seguirán centrándose en las siguientes cinco áreas prioritarias:

- Igual independencia económica para mujeres y hombres.
- Salario igual a trabajo igual y trabajo de igual valor.
- Igualdad en la toma de decisiones.





FIRMADO POR

Secretari General
Jaime Manero Viñeta
20/08/2026



SELLO

Publicado en tablón de anuncios electrónico
20/08/2026



**Ajuntament
de Benicarló**
Recursos Humans

- Dignidad, integridad y fin de la violencia sexista.
- Igualdad en la acción exterior.

Asimismo, la Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local reputa a los gobiernos locales y regionales de Europa como el ámbito en el que desempeñar un papel crucial para los habitantes y los ciudadanos en la aplicación del derecho a la igualdad, en particular en el de las mujeres y los hombres, en todos los ámbitos que recaigan en su responsabilidad.

En el ámbito estatal, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con base en la obligación de las empresa (ayuntamiento)s de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, prevé la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en las empresa (ayuntamiento)s de cincuenta o más trabajadores, para así adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

El capítulo III de su Título IV lo dedica específicamente a *«Los planes de igualdad de las empresa (ayuntamiento)s y otras medidas de promoción de la igualdad»*, donde regula el concepto, el contenido de estos y la descripción de las materias que, como mínimo, se deben abordar en los mismos.

Por su parte, las administraciones públicas también están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, es por ello que, la Disposición Adicional 7ª del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP, en adelante), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, prevé que deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres y que deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario.

Asimismo, el artículo 37.1.m) del TREBEP, dispone que serán objeto de negociación los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos, de esta forma, la aprobación del Plan de Igualdad, será objeto de negociación colectiva.

En el ámbito local, la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, ha establecido en su artículo 25.2.o), por la modificación operada por el Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género, que *«El Municipio ejercerá en todo caso como competencias propias, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas, en las siguientes materias: o) Actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género»*.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorporó cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de planes de igualdad. Por un lado, alteró su artículo 45.2, estableciendo la obligatoriedad de que todas las empresa (ayuntamiento)s con cincuenta o más personas trabajadoras elaboraran y aplicaran un plan de igualdad. De este modo quedó considerablemente ampliado el número de empresa (ayuntamiento)s obligadas a tener un plan de igualdad, dado que con anterioridad solo las empresa (ayuntamiento)s con más de doscientas cincuenta personas trabajadoras tenían esta obligación. A efectos de que la ampliación de las empresa (ayuntamiento)s obligadas a realizar el plan de igualdad se realizara de modo paulatino, se incorporó una disposición transitoria decimosegunda a

Carrer de Ferreres Bretó, 10 · 12580 Benicarló · Tel. 964 470 050 · Fax 964 475 908 · www.ajuntamentdebenicarlo.org



AJUNTAMENT DE BENICARLÓ

Código Seguro de Verificación: HEAA CH4D ZRJA 4LFZ TCMK

Plan de Igualdad en el ámbito de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Benicarló (2026-2030) - SEFYCU 7133359

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en <https://benicarlo.sedipualba.es/>

Pág. 5 de 42



FIRMADO POR

Secretari General
Jaime Manero Viñeta
20/08/2026



SELLO

Publicado en tablón de anuncios electrónico
20/08/2026

la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Con 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, se lleva a cabo el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en las previsiones contenidas en los artículos 17.5 y 85.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, todo ello sin perjuicio de las disposiciones que establezcan al respecto los convenios colectivos, dentro del ámbito de sus competencias.

Finalmente, a la hora de elaborar el Plan de Igualdad, deben tenerse en cuenta las previsiones contenidas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación que pretende garantizar los derechos existentes y que, en concreto, establece en su artículo 9 que no podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en la Ley en lo que hace a las condiciones de trabajo.

La igualdad de género en el Acuerdo/convenio colectivo y condiciones de trabajo para los empleados públicos del Ayuntamiento de Benicarló 2008-2011.

En el artículo séptimo, del Acuerdo/convenio figuran las obligaciones que debe cumplir el Ayuntamiento respecto a la igualdad de oportunidades, indicando que se obliga a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, obligándose a:

1. Promover el principio de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Eliminar cualquier disposición medida o practica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajos públicos.
3. Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos.
4. Erradicar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso sexual o psicológico en cualquiera de sus manifestaciones, así como conflicto laboral, defendiendo el derecho de todos los empleados públicos a ser tratados con dignidad y manifestando que tales conductas no serán permitidas en las relaciones laborales.
5. Elaborar y aplicar un Plan de Igualdad que será desarrollado dentro del periodo de vigencia del presente Acuerdo (DA. 8ª TREBEP) incluido como anexo.

A la vista de lo expuesto, y con la finalidad de hacer efectiva la igualdad de trato y de oportunidades, así como erradicar cualquier forma de discriminación sobre la mujer en el ámbito laboral de este Ayuntamiento, se aprueba el presente Plan de Igualdad.





FIRMADO POR

Secretari General
Jaime Manero Viñeta
20/08/2026



SELLO

Publicado en tablón de anuncios electrónico
20/08/2026



Ajuntament
de Benicarló
Recursos Humans

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Marco legal

La responsabilidad de los poderes públicos en la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres queda recogida en numerosos documentos normativos, destacando, a nivel estatal, los siguientes:

- Los artículos 14 y 9.2 de la Constitución Española.
- Los artículos 5, 7, 15, 21, 28, 45 a 51, y la Disposición Transitoria 12ª de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- La Disposición Adicional 7ª y artículo 36.2 del Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.
- El artículo 25.2.o) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.
- Los artículos 9,12,14,17, 22, 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
- El artículo 7 apartado 13, 8 apartado 17 y el artículo 46 bis del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
- El artículo 29.1.b) de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.
- El artículo 1 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- El artículo 9 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Resolución de 13 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se modifica la anterior, en desarrollo de la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- 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, de carácter supletorio.

Artículo 2. Objetivos del Plan

Objetivo general

OG-1 Adoptar de un conjunto de medidas y actuaciones encaminadas a alcanzar, en el Ayuntamiento de Benicarló, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la

Carrer de Ferreres Bretó, 10 · 12580 Benicarló · Tel. 964 470 050 · Fax 964 475 908 · www.ajuntamentdebenicarlo.org



AJUNTAMENT DE BENICARLÓ

Código Seguro de Verificación: HEAA CH4D ZRJA 4LFZ TCMK

Plan de Igualdad en el ámbito de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Benicarló (2026-2030) - SEFYCU 7133359

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en <https://benicarlo.sedipualba.es/>

Pág. 7 de 42



FIRMADO POR

Secretari General
Jaime Manero Viñeta
20/08/2026



SELLO

Publicado en tablón de anuncios electrónico
20/08/2026

discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral, así como a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Con este objetivo se pretende que las personas que trabajan en esta entidad local disfruten de mayores niveles de equidad, mejoren las condiciones de trabajo y la calidad del mismo, dirigido a que la igualdad entre mujeres y hombres sea un pilar de las relaciones laborales.

Objetivos específicos

OE-1 Eliminar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, identidad de género, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, bajo el principio de igualdad de todos los empleados y empleadas.

OE-2 Incorporar el enfoque de género en todas las áreas de actuación del Ayuntamiento para conseguir una efectiva igualdad de trato entre mujeres y hombres que suponga la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

OE-3 Favorecer la adopción de medidas tendentes a mejorar la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar.

OE-4 Velar por la efectiva aplicación del principio de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y promoción de mujeres y hombres en la plantilla municipal, así como en el desarrollo de su carrera profesional.

OE-5 Alcanzar la igualdad entre mujer y hombre en materia de retribuciones.

OE-6 Potenciar la formación en igualdad.

OE-7 Difundir y sensibilizar a los empleados públicos en materia de igualdad de trato y de oportunidades.

OE-8 Implicar a todas las áreas del Ayuntamiento en el fomento de la igualdad de trato y de oportunidades.

OE-9 Promover la participación de las mujeres en los sectores del Ayuntamiento en los que tradicionalmente tiene menor presencia, mediante la realización de acciones positivas que corrijan situaciones patentes de desigualdad de hecho de las mujeres respecto a los hombres.

OE-10 Velar por aquellas situaciones que requieran especial protección, como a las víctimas de violencia de género o a la prevención de situaciones de acoso.

OE-11 Promover medidas de representación equilibrada en todos los órganos municipales.

OE-12 Fomentar el uso del lenguaje inclusivo y no discriminatoria mediante una comunicación no sexista en todas las áreas del Ayuntamiento, ya sea en su comunicación interna como externa.





FIRMADO POR

Secretari General
Jaime Manero Viñeta
20/08/2026



SELLO

Publicado en tablón de anuncios electrónico
20/08/2026



**Ajuntament
de Benicarló**
Recursos Humans

Artículo 3. Ámbito temporal y entrada en vigor

El contenido del presente Plan de Igualdad, como conjunto ordenado de medidas, tiene una vigencia de 4 años, según se establece en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre de 2020, desde su aprobación y entrada en vigor.

Una vez finalizado el proceso de negociación del plan deberá someterse a aprobación inicial del Pleno municipal previo dictamen de la comisión informativa correspondiente de conformidad con el artículo 20.1.c) LBRL, por mayoría simple dado que dicha materia no se encuentra comprendida en el artículo 47.2 LBRL].

Posteriormente, se someterá a información pública y audiencia a las personas interesadas durante un plazo mínimo de treinta días hábiles, contados desde el día siguiente al de la publicación del correspondiente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Castellón y en la sede electrónica municipal, a fin de que puedan formularse reclamaciones y sugerencias. Finalizado dicho plazo, el Pleno resolverá las reclamaciones y sugerencias presentadas, procediendo, en su caso, a la aprobación definitiva del Plan, entendiéndose elevado a definitivo el acuerdo de aprobación inicial en el supuesto de que no se hubieran formulado alegaciones.

Una vez aprobado definitivamente, el texto íntegro del Plan se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de Castellón y entrará en vigor una vez transcurridos quince días hábiles desde la fecha de su completa publicación, de conformidad con lo previsto en los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y en el artículo 83 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas

Una vez aprobado el Plan de Igualdad será objeto de inscripción en el Registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas, dependiente de la Secretaría de Estado de Función Pública, creado por la Resolución de 16 de marzo de 2023 y modificado por la Resolución de 13 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se modifica la anterior, en desarrollo de la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre).

Artículo 4. Ámbito subjetivo

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todo el personal de este Ayuntamiento, tanto a la plantilla de personal funcionario como de personal laboral, independientemente de la duración de su relación laboral con el Ayuntamiento.

Artículo 5. Definiciones

- Igualdad de trato entre mujeres y hombres: 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.
- Plan de igualdad: conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa (ayuntamiento) la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
- Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que

Carrer de Ferreres Bretó, 10 · 12580 Benicarló · Tel. 964 470 050 · Fax 964 475 908 · www.ajuntamentdebenicarlo.org



AJUNTAMENT DE BENICARLÓ

Código Seguro de Verificación: HEAA CH4D ZRJA 4LFZ TCMK

Plan de Igualdad en el ámbito de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Benicarló (2026-2030) - SEFYCU 7133359

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en <https://benicarlo.sedipualba.es/>

Pág. 9 de 42



FIRMADO POR

Secretari General
Jaime Manero Viñeta
20/08/2026



SELLO

Publicado en tablón de anuncios electrónico
20/08/2026



tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Discriminación directa por razón de sexo: cualquier situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- Discriminación indirecta por razón de sexo: cualquier situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- Discriminación por embarazo o maternidad: cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Acciones positivas: medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, en tanto subsistan dichas situaciones y las cuáles habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral: se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
- Composición equilibrada: la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.
- Violencia de género: todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

Capítulo II- Diagnóstico

Artículo 6. Diagnóstico de la situación.

El resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en el Ayuntamiento de Benicarló, para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico, elemento esencial previo a la elaboración del plan, permite obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

El diagnóstico se extiende a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa (ayuntamiento), identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta, incluida la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personas trabajadoras cedidas a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y de prevención de riesgos laborales,

10



AJUNTAMENT DE BENICARLÓ

Código Seguro de Verificación: HEAA CH4D ZRJA 4LFZ TCMK

Plan de Igualdad en el ámbito de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Benicarló (2026-2030) - SEFYCU 7133359

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en <https://benicarlo.sedipualba.es/>

Pág. 10 de 42



FIRMADO POR

Secretari General
Jaime Manero Viñeta
20/08/2026



SELLO

Publicado en tablón de anuncios electrónico
20/08/2026



**Ajuntament
de Benicarló**
Recursos Humans

en que este se preste.

El análisis deberá extenderse, también, a todos los niveles jerárquicos de la empresa (ayuntamiento) y a su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

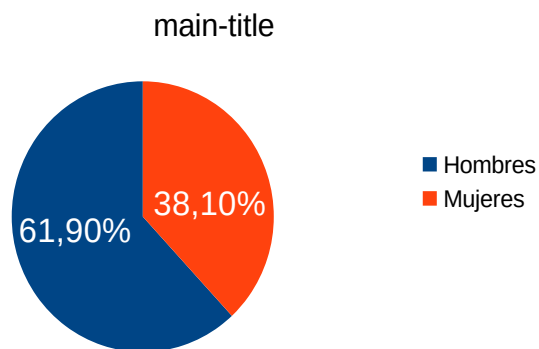
En este sentido indicar que los datos que se han utilizado para realizarlo son datos obrantes en el departamento de Recursos Humanos, afinales del año 2025, más concretamente, del 31 de diciembre de 2025.

El resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas, se incluyen en el presente apartado, como parte del contenido del plan de igualdad, tal y como establece el artículo 8.2.c) del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre de 2020.

6.1. Composición del Órganos de Gobierno.

6.1.1 El Pleno

El órgano rector de un ayuntamiento es el Pleno. En la actualidad el Pleno del Ayuntamiento de Benicarló está compuesto por un total de 13 hombres y 8 mujeres, con un porcentaje de 61,90% de hombres frente a un 38,10% mujeres. La Alcaldía la asume en la actualidad un hombre, la anterior alcaldesa fue una mujer. Como se observa en las cifras expuestas, la composición del Pleno municipal no cumple el principio de presencia equilibrada de representación por géneros, puesto que no llega a las cifras de representación mínima del 40% de uno de los dos géneros, en este caso el femenino.



Carrer de Ferreres Bretó, 10 · 12580 Benicarló · Tel. 964 470 050 · Fax 964 475 908 · www.ajuntamentdebenicarlo.org



AJUNTAMENT DE BENICARLÓ

Código Seguro de Verificación: HEAA CH4D ZRJA 4LFZ TCMK

Plan de Igualdad en el ámbito de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Benicarló (2026-2030) - SEFYCU 7133359

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en <https://benicarlo.sedipualba.es/>

Pág. 11 de 42



FIRMADO POR

Secretaría General
Jaime Manero Viñeta
20/08/2026

SELLO

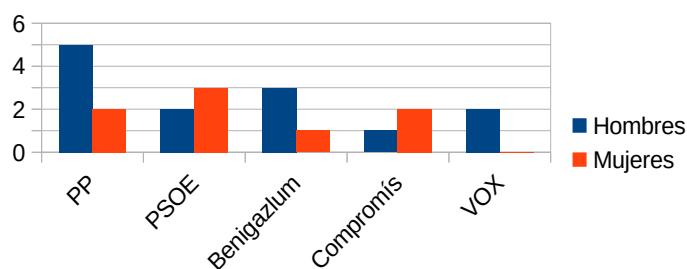
Publicado en tablón de anuncios electrónico
20/08/2026

6.1.2 Representación en el Pleno del Ayuntamiento por partido político/género

Grupo	Hombres	Mujeres	Total	% H en el grupo	% M en el grupo
PP	5	2	7	71,43%	28,57%
PSOE	2	3	5	40,00%	60,00%
Benigazlum	3	1	4	75,00%	25,00%
Compromís	1	2	3	33,33%	66,67%
VOX	2	0	2	100,00%	0,00%



Si bien en la actualidad las “listas cremallera” de candidaturas que presentan los partidos políticos en las elecciones a los gobiernos han permitido el acceso a la política de un número mayor de mujeres, estos mecanismos aun no son suficientes para garantizar la paridad en los órganos rectores de las diferentes administraciones públicas, pues el 50% de la representación por géneros aun parece lejana. Como se observa en la siguiente gráfica, que desglosa la composición del Pleno por partidos políticos y géneros de sus representantes, no todos los partidos políticos que componen el Pleno del Ayuntamiento de Benicarló tienen una representación paritaria, hecho que provoca que la composición del Pleno se incline hacia una mayoría de hombres representados. Representación en el Pleno del Ayuntamiento por partido político/género



6.2. Estructura y organización de la plantilla

6.2.1. Distribución de la plantilla por sexo

La plantilla del Ayuntamiento analizada está compuesta por 251 personas empleadas, de las cuales 126 son hombres (50,0%) y 125 son mujeres (49,6%). Este reparto global refleja una situación de equilibrio prácticamente paritario, con una diferencia de solo una persona a favor del sexo masculino sobre el total de efectivos.

Género	Número	Porcentaje
Hombres (H)	126	50,20%
Mujeres (M)	125	49,80%
TOTAL	251	100,00%

Desde el punto de vista cuantitativo, puede afirmarse que, en términos de presencia global, ninguno de los sexos se encuentra claramente infrarrepresentado en la plantilla municipal. No obstante, tal y como

12



AJUNTAMENT DE BENICARLÓ

Código Seguro de Verificación: HEAA CH4D ZRJA 4LFZ TCMK

Plan de Igualdad en el ámbito de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Benicarló (2026-2030) - SEFYCU 7133359

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en <https://benicarlo.sedipualba.es/>

Pág. 12 de 42



FIRMADO POR

Secretari General
Jaime Manero Viñeta
20/08/2026



Ajuntament
de Benicarló
Recursos Humans

se detalla en los apartados siguientes, este equilibrio general se matiza cuando se analizan variables como la edad, la antigüedad, el grupo profesional o el área de gestión, donde sí se observan concentraciones diferenciales de mujeres y hombres.

6.2.2. Distribución de la plantilla por edades y sexo

En cuanto a la estructura de edades, tomando como referencia el 1 de enero de 2026, la plantilla presenta una distribución claramente envejecida, con especial concentración en los tramos de 40 a 59 años. En el tramo de 40-49 años se sitúan 74 personas (35 hombres y 39 mujeres), mientras que en el de 50-59 años se ubican 106 personas (60 hombres y 46 mujeres), lo que convierte a estos dos tramos en los más numerosos de la organización.

Tramo de edad	Hombres (H)	Mujeres (M)	Total	% H sobre tramo	% M sobre tramo
< 30 años	8	1	9	88,89%	11,11%
30-39 años	13	23	36	36,11%	63,89%
40-49 años	35	39	74	47,30%	52,70%
50-59 años	60	46	106	56,60%	43,40%
60-69 años	10	16	26	38,46%	61,54%
TOTAL	126	125	251	—	—

Los tramos de menor edad tienen un peso mucho más reducido: las personas menores de 30 años ascienden únicamente a 9 (8 hombres y 1 mujer), mientras que en el tramo 30-39 años se registran 36 personas (13 hombres y 23 mujeres). Por último, en el tramo 60-69 años se contabilizan 26 personas (10 hombres y 16 mujeres), lo que evidencia la proximidad de un volumen significativo de jubilaciones en los próximos años.

En términos de distribución por sexo dentro de cada tramo, se observa que en 30-39 años y 60-69 años la presencia femenina es superior a la masculina, mientras que en 50-59 años la representación masculina es más elevada. En los tramos intermedios de 40-49 años las diferencias entre hombres y mujeres son reducidas, manteniéndose una cierta proximidad a la paridad. En conjunto, la fotografía por edades indica que el relevo generacional de la plantilla será un elemento clave a corto y medio plazo, con un comportamiento ligeramente distinto por sexo en los extremos de la pirámide.

6.2.3 Distribución de la plantilla por grupos profesionales y sexo

Desde el punto de vista de la clasificación profesional, la mayor parte de la plantilla se concentra en los grupos C1 y C2, que suman 138 personas (82 en C1 y 56 en C2). En el grupo C1 predominan los hombres (46 hombres frente a 36 mujeres), mientras que en el grupo C2 la distribución es bastante equilibrada (29 hombres y 27 mujeres), reflejando una presencia femenina relevante en la base administrativa y de oficios.

Carrer de Ferreres Bretó, 10 · 12580 Benicarló · Tel. 964 470 050 · Fax 964 475 908 · www.ajuntamentdebenicarlo.org



AJUNTAMENT DE BENICARLÓ

Código Seguro de Verificación: HEAA CH4D ZRJA 4LFZ TCMK

Plan de Igualdad en el ámbito de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Benicarló (2026-2030) - SEFYCU 7133359

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en <https://benicarlo.sedipualba.es/>

Pág. 13 de 42



FIRMADO POR

Secretari General
Jaime Manero Viñeta
20/08/2026

SELLO

Publicado en tablón de anuncios electrónico
20/08/2026

Grupo	Hombres (H)	Mujeres (M)	Total	% H sobre grupo	% M sobre grupo
A1	9	5	14	64,29%	35,71%
A2	26	25	51	50,98%	49,02%
B	4	4	8	50,00%	50,00%
C1	46	36	82	56,10%	43,90%
C2	29	27	56	51,79%	48,21%
AP	9	11	20	45,00%	55,00%
Sin grupo/Taller de empleo	3	17	20	15,00%	85,00%
TOTAL	126	125	251	—	—

En los grupos superiores se aprecia cierta segregación vertical. En el grupo A1 (nivel superior universitario) existen 14 personas, de las cuales 9 son hombres y 5 mujeres, mientras que en el grupo A2 (universitario) la distribución es casi paritaria (26 hombres y 25 mujeres). En el grupo B (FP Superior) se mantiene la paridad (4 hombres y 4 mujeres), mientras que en el grupo AP (agrupaciones profesionales sin titulación específica) se observa una ligera mayoría femenina (11 mujeres y 9 hombres). Asimismo, el grupo etiquetado como “o” (personas que forman parte del taller de empleo) está muy feminizado, con 17 mujeres y solo 3 hombres,

6.2.4. Distribución de la plantilla por nivel formativo mínimo (inferido por grupo) y sexo

Tomando como referencia el nivel formativo mínimo exigible para el acceso a cada grupo (A1: universitario superior; A2: universitario; B: FP Superior; C1–C2: Bachillerato/FP Medio; AP: sin titulación exigida), se observa que el mayor volumen de efectivos se sitúa en el bloque de Bachillerato / FP Medio, con 138 personas (75 hombres y 63 mujeres). Este tramo presenta una ligera mayoría masculina, pero con una presencia femenina muy significativa, lo que indica un cierto equilibrio en los niveles medios de titulación.

Nivel formativo mínimo (según grupo)	Grupo	Hombres (H)	Mujeres (M)	Total	% H sobre nivel	% M sobre nivel
Universitario superior	A1	9	5	14	64,29%	35,71%
Universitario	A2	26	25	51	50,98%	49,02%
FP Superior	B	4	4	8	50,00%	50,00%
Bachillerato	C1	46	36	82	56,10%	43,90%
Graduado escolar / ESO	C2	29	27	56	51,79%	48,21%
Sin titulación exigida	AP	9	11	20	45,00%	55,00%

En los niveles superiores la situación es más matizada: en “universitario” (A2) hay 51 personas distribuidas casi a partes iguales (26 hombres y 25 mujeres), mientras que en “universitario superior” (A1) se aprecia un desequilibrio mayor, con 9 hombres y 5 mujeres. En el nivel de FP Superior (B) la plantilla está repartida por igual (4 hombres y 4 mujeres), y en el nivel de “sin titulación exigida” (AP) vuelven a ser más numerosas las mujeres (11 frente a 9 hombres), lo que refuerza la idea de una ligera sobrerrepresentación femenina en los puestos de menor exigencia formal.

Desde la perspectiva de la igualdad de género, la conclusión es que la brecha ya no está tanto en el acceso a titulaciones universitarias en general (A2), sino en el “escalón superior” (A1), donde las mujeres siguen infrarrepresentadas. Esto sugiere que conviene prestar especial atención a los procesos de provisión, promoción interna y desarrollo profesional hacia esos puestos de mayor responsabilidad, para asegurar que las mujeres con la titulación y experiencia necesarias tengan las mismas oportunidades reales de acceso que sus homólogos varones.

Respecto a las Jefaturas de Negociado que se encuentran en el subgrupo C1, existen creadas 7 de las cuáles 6 están ocupadas por mujeres y solo 1 por hombres, lo que implica que aproximadamente el 85,71% de estos puestos los desempeñan mujeres y el 14,29% hombres. Por lo que se puede extraer la siguiente conclusión que la jefaturas intermedias en C1 están claramente feminizadas, lo que indica que





FIRMADO POR

Secretari General
Jaime Manero Viñeta
20/08/2026



**Ajuntament
de Benicarló**
Recursos Humans

las mujeres no solo acceden a los puestos base de este subgrupo, sino que también asumen responsabilidades de coordinación y mando en ese nivel.

Contrasta con la situación de los puestos de mayor nivel (especialmente A1), donde vimos que la presencia masculina es superior, lo que apunta a un patrón de “techo de cristal vertical” parcial: muchas mujeres concentran su promoción en niveles intermedios, mientras que los hombres siguen siendo mayoría en los niveles directivos más altos.

A efectos del diagnóstico, puede afirmarse que en el ámbito de las jefaturas de negociado no se observa infrarrepresentación femenina, sino más bien lo contrario; el reto de igualdad no está en este escalón, sino en asegurar que esa base amplia de mujeres en C1 tenga oportunidades reales de progresar a A2 y, sobre todo, a A1 en condiciones similares a las de los hombres.

6.2.5. Distribución de la plantilla por áreas de gestión y sexo

DEPARTAMENTO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% H ÁREA	% M ÁREA	% TOTAL PLANTILLA
ADMINISTRACION GENERAL	17	23	40	42,50%	57,50%	15,94%
ADMON.FINANCIERA Y TRIBUT	2	8	10	20,00%	80,00%	3,98%
BRIGADA DE OBRAS Y SERVICIOS	18	3	21	85,71%	14,29%	8,37%
CEMENTERIO	2	0	2	100,00%	0,00%	0,80%
COMERCIO	0	4	4	0,00%	100,00%	1,59%
CONSERVATORIO MUSICAL	14	7	21	66,67%	33,33%	8,37%
EDUCACIÓN	1	3	4	25,00%	75,00%	1,59%
MEDIO AMBIENTE	2	1	3	66,67%	33,33%	1,20%
PROMOC. Y FOMENTO DEPORTE	2	2	4	50,00%	50,00%	1,59%
PROMOC.Y DIFUSION CULTURA	4	8	12	33,33%	66,67%	4,78%
PROMOCION DE EMPLEO	0	1	1	0,00%	100,00%	0,40%
PROMOCION TURISTICA	1	4	5	20,00%	80,00%	1,99%
SEGURIDAD Y ORDEN PUBLICO	41	11	52	78,85%	21,15%	20,72%
SERVICIOS SOCIALES	5	24	29	17,24%	82,76%	11,55%
SOCIEDAD INFORMACION	1	0	1	100,00%	0,00%	0,40%
T.E. ACCIÓ INSERTA BENICARLÓ EN ACCIÓ 2025	6	17	23	26,09%	73,91%	9,16%
URBANISMO	10	9	19	52,63%	47,37%	7,57%

A partir de estos datos se constata una segregación horizontal muy marcada entre departamentos con mayoría de mujeres y otros con mayoría de hombres.

Entre los departamentos claramente feminizados destacan:

- Servicios Sociales, con 29 personas, de las cuales 24 son mujeres y 5 hombres (82,76% de mujeres), siendo uno de los ámbitos con mayor concentración femenina.
- T.E. Acció Inserta Benicarló en Acció 2025, con 23 personas, 17 mujeres y 6 hombres (73,91% de mujeres), vinculado también a intervenciones sociales y de inserción laboral.
- Admon. Financiera y Tributaria, con 10 personas (8 mujeres y 2 hombres, 80% de mujeres), y Promoción Turística, con 5 personas (4 mujeres y 1 hombre, 80% de mujeres).
- Ámbitos de menor tamaño como Comercio, Promoción de Empleo y Educación aparecen ocupados exclusivamente o mayoritariamente por mujeres, reforzando el patrón de feminización en actividades ligadas a la atención directa, la gestión administrativa especializada y los servicios a la ciudadanía.





FIRMADO POR

Secretari General
Jaime Manero Viñeta
20/08/2026



SELLO

Publicado en tablón de anuncios electrónico
20/08/2026



En el polo opuesto se encuentran los departamentos fuertemente masculinizados:

- Brigada de Obras y Servicios, con 21 personas, de las cuales 18 son hombres y 3 mujeres (85,71% de hombres), lo que refleja la tradicional masculinización de los trabajos operativos y de mantenimiento.
- Seguridad y Orden Público, con 52 personas (41 hombres y 11 mujeres, 78,85% de hombres), que mantiene un peso claramente masculino pese a la presencia creciente de mujeres.
- Otros ámbitos con presencia exclusivamente o mayoritariamente masculina son Cementerio, Sociedad de la Información, Medio Ambiente y, en menor medida, Conservatorio Musical, todos ellos con porcentajes de hombres iguales o superiores a dos tercios.

Existen también departamentos con mayor equilibrio interno, donde la composición por sexo se aproxima más a la paridad:

- Administración General, con 40 personas (17 hombres y 23 mujeres), donde las mujeres son mayoría pero sin alcanzar niveles extremos (57,50%).
- Urbanismo, con 19 personas (10 hombres y 9 mujeres), prácticamente equilibrado.
- Promoción y Fomento del Deporte, con 4 personas, repartidas al 50% entre hombres y mujeres.

En conjunto, este reparto evidencia que la ubicación de mujeres y hombres en los distintos departamentos sigue patrones muy tradicionales: ellas se concentran en los servicios sociales, programas de inserción, ámbitos educativos, culturales, turísticos y de gestión tributaria, mientras que ellos predominan en la policía local, brigada de obras, cementerio, determinados servicios técnicos y áreas de soporte tecnológico. Esta segregación por áreas puede tener consecuencias en términos de condiciones de trabajo, tipos de jornada y turnicidad, exposición a riesgos físicos o psicosociales y acceso a complementos salariales específicos ligados a determinados servicios.

Conclusiones

En conjunto, la plantilla municipal presenta una composición global prácticamente paritaria por sexo (126 hombres y 125 mujeres sobre 251 personas), lo que supone un buen punto de partida formal para la igualdad de género. No obstante, esta paridad global se ve matizada por una serie de desequilibrios internos ligados a la edad, la antigüedad, el grupo profesional, el nivel de titulación y el área de gestión.

Desde el punto de vista estructural, la plantilla está envejecida y muy concentrada en los tramos de 40 a 59 años, con muy poca presencia de personal joven, y se observa que las mujeres se han incorporado con más intensidad en los últimos años, mientras que los hombres concentran mayor peso en los tramos de mayor antigüedad. En la clasificación profesional, la mayoría del personal se ubica en los grupos C1 y C2 (niveles de Bachillerato y ESO), donde la presencia de mujeres es relevante aunque con ligera mayoría masculina, mientras que en los grupos de mayor exigencia académica y potencial responsabilidad (especialmente A1) los hombres están sobrerrepresentados, a pesar de que en A2 y B ya se aprecia una distribución casi paritaria.

Finalmente, la segregación horizontal por áreas de gestión es muy acusada: los servicios sociales, programas de inserción, educación, cultura, turismo y gestión tributaria están fuertemente feminizados, mientras que seguridad y orden público, brigada de obras y servicios, urbanismo, cementerio o determinados ámbitos técnicos siguen siendo mayoritariamente masculinos. En términos de igualdad de género, la conclusión central es que el Ayuntamiento ha alcanzado una paridad cuantitativa global, pero persisten brechas cualitativas importantes en la distribución de mujeres y hombres por antigüedad, responsabilidad y tipo de puesto; por ello, las políticas de igualdad deberían centrarse en corregir la infrarrepresentación femenina en los niveles directivos y técnicos superiores,





FIRMADO POR

Secretari General
Jaime Manero Viñeta
20/08/2026



Ajuntament
de Benicarló
Recursos Humans

así como en reducir la segregación por departamentos, incorporando la perspectiva de género en los procesos de selección, promoción y planificación del relevo generacional.

6.3 Condiciones laborales del personal empleado

6.3.1 Número de personas empleadas por tipo de contrato/género

Otro de los factores que mide la calidad y la estabilidad del empleo es el tipo de contrato laboral, pues en él se determinan las condiciones laborales, la duración, la condiciones salariales, el convenio aplicable, etc. Los tipos de contratos mayoritarios, en el caso del Ayuntamiento de Benicarló, son los contratos de funcionario de carrera o de interinidad.

Tipo relación (SM)	Hombres	Mujeres	Total	% H sobre tipo	% M sobre tipo
Funcionario de carrera	93	74	160	55,62%	44,38%
Funcionario interino	29	33	62	46,77%	53,23%
Personal laboral fijo	1	1	2	50,00%	50,00%
Comisión de servicios	1	0	1	100,00%	0,00%
Taller de empleo	2	17	19	10,53%	89,47%
TOTAL	126	125	251	—	—

La distribución de la plantilla por tipo de relación muestra un patrón de estabilidad formal alto, pero con matices relevantes desde la perspectiva de género. En conjunto, la corporación cuenta con 251 personas, de las cuales 167 son funcionarios/as de carrera, 62 funcionarios/as interinos/as, 2 laborales fijos/as, 1 en comisión de servicios y 19 vinculadas a talleres de empleo. Esta estructura indica que la forma predominante de vinculación con el Ayuntamiento es la función pública de carrera, complementada por un volumen significativo de interinidad y un bloque específico, muy feminizado, ligado a programas de empleo y formación.

En el colectivo de funcionariado de carrera, que concentra dos tercios de la plantilla (66,53%), se aprecia una ligera sobrerrepresentación masculina: 93 hombres frente a 74 mujeres (55,69% hombres y 44,31% mujeres dentro de este tipo de relación). Esto sugiere que, aunque las mujeres tienen una presencia muy relevante como funcionarias de carrera, los hombres siguen ocupando una proporción algo mayor de los puestos con mayor estabilidad y garantías en el tiempo, lo cual puede estar relacionado con patrones históricos de acceso a la función pública en etapas en que la participación femenina en el empleo era menor.

Por el contrario, en el bloque de funcionariado interino (62 personas, el 24,70% de la plantilla) se observa una ligera mayoría femenina: 33 mujeres frente a 29 hombres, lo que supone que el 53,23% de este colectivo son mujeres. Desde la óptica de igualdad de género, esto indica que las mujeres asumen en mayor medida las situaciones de temporalidad y menor estabilidad dentro del propio ámbito funcional, lo que puede traducirse en trayectorias laborales más discontinuas, mayor incertidumbre y potencialmente peor acceso a determinados derechos ligados a la fijeza (carrera, concursos de provisión, etc.). En otras palabras, mientras en la "capa" estable (funcionariado de carrera) la mayoría es masculina, en la "capa" inestable (interinidad) el peso femenino es algo superior.

El personal laboral fijo tiene una presencia meramente residual, con solo 2 personas (1 hombre y 1 mujer), lo que representa un 0,80% de la plantilla y no permite extraer grandes conclusiones de género,

Carrer de Ferreres Bretó, 10 · 12580 Benicarló · Tel. 964 470 050 · Fax 964 475 908 · www.ajuntamentdebenicarlo.org



AJUNTAMENT DE BENICARLÓ

Código Seguro de Verificación: HEAA CH4D ZRJA 4LFZ TCMK

Plan de Igualdad en el ámbito de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Benicarló (2026-2030) - SEFYCU 7133359

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en <https://benicarlo.sedipualba.es/>

Pág. 17 de 42



SELLO

Publicado en tablón de anuncios electrónico
20/08/2026



FIRMADO POR

Secretari General
Jaime Manero Viñeta
20/08/2026



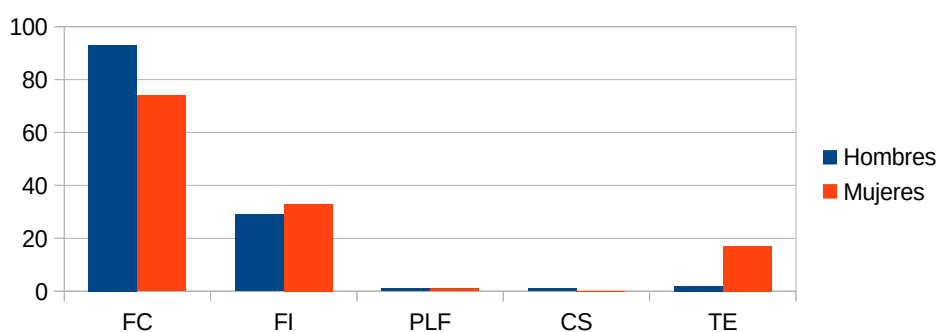
SELLO

Publicado en tablón de anuncios electrónico
20/08/2026



más allá de constatar un equilibrio perfecto en este segmento concreto. La comisión de servicios afecta únicamente a 1 hombre, lo que sitúa esta figura como anecdótica en términos cuantitativos (0,40% del total), si bien cualitativamente puede estar vinculada a puestos de responsabilidad o especialización que convendría revisar en detalle en el análisis de carreras profesionales.

Especialmente relevante desde la perspectiva de igualdad es el bloque de “Taller de empleo”, donde se agrupan 19 personas, de las cuales 17 son mujeres y solo 2 hombres. Esto implica que el 89,47% del personal ligado a estos programas es femenino, mientras que los hombres representan apenas el 10,53%. A la vez, este tipo de relación supone un 7,57% del total de la plantilla, por lo que no es un fenómeno marginal. Esta fuerte feminización de los talleres de empleo refuerza una pauta ya vista en otros apartados: las mujeres participan en mayor medida en las vías de inserción laboral, programas temporales y fórmulas de transición al empleo estable, mientras que los hombres tienen un peso algo mayor en las plazas estabilizadas de carrera.



Si se observa el conjunto, puede trazarse la siguiente lectura de género:

- En el núcleo de estabilidad (funcionarios/as de carrera), los hombres siguen siendo mayoría, aunque no de forma extrema, lo que sugiere una herencia histórica de mayor acceso masculino a las oposiciones que han consolidado la base actual.
- En la interinidad funcional y en los talleres de empleo, el peso relativo de las mujeres es superior, lo que indica que las vías de entrada y los vínculos menos estables recaen proporcionalmente más sobre ellas.
- Los vínculos laborales fijos y algunas figuras puntuales (comisión de servicios) son cuantitativamente poco relevantes, pero conviene vigilarlos cualitativamente, porque suelen estar asociados a puestos muy concretos, donde puede haber sesgos de género encubiertos.

Desde la perspectiva del Plan de Igualdad, se debería:

1. Asegurar que las mujeres que se encuentran en situaciones temporales (interinidad, talleres de empleo) dispongan de oportunidades reales de acceso y consolidación en plazas de carrera, evitando que la temporalidad se convierta en un problema estructural para la mujer.
2. Revisar los procesos de selección, promoción y estabilización para verificar que no existan barreras indirectas que estén favoreciendo una mayor presencia masculina en el funcionariado de carrera, especialmente en determinados grupos o áreas.
3. Analizar en detalle el contenido de los talleres de empleo y otros programas de inserción, para evitar que se reproduzcan estereotipos de género (por ejemplo, orientando a mujeres a ciertos perfiles “tradicionales” y a hombres a otros) y garantizar que estos dispositivos actúan realmente como palancas de igualdad de oportunidades.





FIRMADO POR

Secretari General
Jaime Manero Viñeta
20/08/2026

SELLO

Publicado en tablón de anuncios electrónico
20/08/2026Ajuntament
de Benicarló
Recursos Humans

En conclusión, aunque la distribución por tipo de relación no muestra desequilibrios extremos, sí evidencia que las mujeres tienden a concentrarse algo más en los vínculos menos estables y en los programas de empleo, mientras que los hombres siguen ligeramente sobrerrepresentados en el bloque de mayor estabilidad estructural, lo que debe ser tenido en cuenta en el diseño de medidas de estabilización, promoción y planificación de recursos humanos con enfoque de género.

6.3.2 Número de personas desagregado por tipo de jornada/géneros

En cuanto al tipo de jornada laboral, la mayoría del personal empleado tiene una jornada laboral de 35 horas semanales repartidas en una jornada continuada de 7 horas diarias, como estipula el acuerdo/convenio laboral. El resto de horarios a tiempo parcial o con especificidades concretas son minoritarios.

Tipo de jornada	Hombres	Mujeres	Total	% H en el tipo	% M en el tipo
Jornada completa	119	121	240	49,58%	50,42%
Jornada parcial	7	4	11	63,64%	36,36%

La gran mayoría de la plantilla municipal trabaja a jornada completa: son 240 personas, que representan el 95,62% del total, con una distribución prácticamente paritaria entre 119 hombres (49,58%) y 121 mujeres (50,42%). Esto indica que, en términos generales, el modelo de dedicación horaria del Ayuntamiento no presenta una segmentación por sexo en la jornada completa; hombres y mujeres acceden en proporciones muy similares a puestos con dedicación del 100%.

La jornada parcial es minoritaria en la organización: solo 11 personas (un 4,38% de la plantilla), de las cuales 7 son hombres (63,64%) y 4 mujeres (36,36%). Dado que estas jornadas parciales se concentran, como indicas, en puestos muy concretos (profesorado de conservatorio, auxiliar administrativo), el patrón que se observa no es el típico de otros sectores donde las mujeres se concentran más en el tiempo parcial ligado a cuidados familiares, sino más bien una particularidad de determinados perfiles profesionales en los que, en este caso, hay algo más de hombres que de mujeres.

Desde la perspectiva de igualdad de género, la conclusión principal es que no existe una feminización estructural de la jornada parcial en el Ayuntamiento; al contrario, el pequeño colectivo a tiempo parcial está ligeramente masculinizado, mayoritariamente son profesores de conservatorio, y su peso sobre el conjunto de la plantilla es muy reducido.

6.3.3 Número de personas desagregado por tipo de jornada partida/géneros

Las personas empleados públicos que realizan la jornada partida, se encuentran vinculados a los servicios de turismo, biblioteca o cultura. En este sentido el detalle es el siguiente:

Tipo de jornada	Hombres	Mujeres	Total	% H en el tipo	% M en el tipo	% sobre plantilla (251)
Jornada continua	123	119	242	50,83%	49,17%	96,41%
Jornada partida	3	6	9	33,33%	66,67%	3,59%

Cabe mencionar también el horario de turnos en la Policía Local, en la que los agentes de Policía Local y los Oficiales de la Policía Local, realizan el turno en horario continuo de 7x7, por lo que realizan el trabajo durante siete días, en turno mañana, tarde o noche y descansan otros 7 días.

Carrer de Ferreres Bretó, 10 · 12580 Benicarló · Tel. 964 470 050 · Fax 964 475 908 · www.ajuntamentdebenicarlo.org



AJUNTAMENT DE BENICARLÓ

Código Seguro de Verificación: HEAA CH4D ZRJA 4LFZ TCMK

Plan de Igualdad en el ámbito de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Benicarló (2026-2030) - SEFYCU 7133359

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en <https://benicarlo.sedipualba.es/>

Pág. 19 de 42



FIRMADO POR

Secretari General
Jaime Manero Viñeta
20/08/2026

SELLO

Publicado en tablón de anuncios electrónico
20/08/2026

POLICIA LOCAL

Grupo	Hombres	Mujeres	% Mujeres	% Hombres
A2	2	0	0,00%	100,00%
B	4	2	33,33%	66,67%
C1	35	8	18,60%	81,40%
TOTAL	41	10	19,61%	80,39%



Este servicio de Seguridad y Orden Público presenta una masculinización estructural extrema: solo el 19,61% de su plantilla son mujeres (10 de 51 efectivos), frente al 50% que representan en la plantilla municipal general. Esta infrarrepresentación femenina se acentúa en los grupos profesionales:

- Grupo A2 (2 personas): 100% hombres, sin ninguna mujer en estos puestos de mayor responsabilidad dentro del cuerpo.
- Grupo B (6 personas): 66,67% hombres (4) y 33,33% mujeres (2), la mayor presencia femenina relativa, aunque en números absolutos sigue siendo muy reducida.
- Grupo C1 (43 personas), que concentra el 84,31% de la plantilla policial: 81,40% hombres (35) y solo 18,60% mujeres (8).

Los grupos B y C1 (49 efectivos, 96% de la plantilla policial) trabajan en turno rotatorio continuo 7X7: 7 días consecutivos (mañana, tarde o noche) seguidos de 7 días de descanso. Este modelo organizativo tiene implicaciones clave desde la perspectiva de género:

1. Intensidad y conciliación: La concentración de 7 jornadas consecutivas, con turnos nocturnos incluidos, genera una alta exigencia de disponibilidad horaria que puede actuar como barrera indirecta para la participación femenina, especialmente en edades de formación familiar.
2. Ausencia de paridad en turnos: Con solo 10 mujeres (19,61%), las compañeras femeninas quedan desigualmente distribuidas en los turnos, pudiendo generar dificultades logísticas en la organización de cuadrantes y una sobrecarga relativa en las mujeres que sí están incorporadas.
3. Efecto en la retención: La rotación 7X7 puede ser un factor de abandono selectivo para mujeres que, al acumular responsabilidades familiares, encuentran incompatibilidades tras los primeros años en el cuerpo.

Diagnóstico: La infrarrepresentación femenina en policía local (19,61%) es un indicador de segregación horizontal de toda la administración municipal, con agravantes en:

- Ausencia total de mujeres en A2 (techo de cristal vertical).
- Sobrerrepresentación masculina en C1 (84% de la plantilla policial), núcleo del servicio operativo.
- Modelo 7X7 que puede perpetuar la infrarrepresentación al generar incompatibilidades de conciliación.

En conclusión, el horario continuado facilita la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral. Para una mayor concreción en las medidas de conciliación llevadas a cabo por el Ayuntamiento de Benicarló, el personal empleado debe conocer el acuerdo/convenio laboral actual y conocer la legislación vigente al respecto como es el 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 y el Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat.

20



AJUNTAMENT DE BENICARLÓ

Código Seguro de Verificación: HEAA CH4D ZRJA 4LFZ TCMK

Plan de Igualdad en el ámbito de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Benicarló (2026-2030) - SEFYCU 7133359

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en <https://benicarlo.sedipualba.es/>

Pág. 20 de 42



FIRMADO POR

Secretari General
Jaime Manero Viñeta
20/08/2026



Ajuntament
de Benicarló
Recursos Humans

6.3.4 Absentismo laboral

Hombres / Mujeres	2022			2023			2024			2025			Total		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Absentismo % CC	2,45	3,42	2,91	1,92	2,21	2,05	2,63	3,23	2,89	3,82	5,92	4,77	2,69	3,66	3,13
Absentismo % Sector CC	4,29	4,98	4,67	4,23	4,70	4,49	4,79	5,22	5,02	4,86	5,65	5,29	4,54	5,13	4,87
Índice de absentismo CC	8,95	12,49	10,64	7,00	8,07	7,49	9,64	11,81	10,58	13,96	21,63	17,40	39,35	53,43	45,78
Índice de absentismo Sector CC	15,65	18,19	17,05	15,42	17,14	16,38	17,51	19,09	18,37	17,73	20,63	19,31	66,32	74,97	71,08
Tasa de incidencia CC	414,05	429,44	421,39	298,28	268,66	284,63	240,48	343,45	285,28	286,85	371,34	324,80	1.247,46	1.420,99	1.326,66
Tasa de incidencia Sector CC	512,52	622,01	572,97	324,67	410,10	372,41	357,04	410,12	385,94	335,32	424,62	384,06	1.531,98	1.871,09	1.718,59
Duración media CC	22,98	27,06	24,86	28,33	43,94	35,49	29,23	31,84	30,56	46,34	35,58	41,12	30,25	33,59	31,84
Duración media Sector CC	31,38	29,58	30,30	44,96	40,46	42,20	45,85	46,55	46,26	49,82	42,92	45,66	41,39	38,45	39,63
Tasa de prevalencia CC	14,79	24,31	19,33	15,30	0,00	8,25	16,03	20,82	18,11	23,90	68,40	43,89	23,24	64,59	42,12
Tasa de prevalencia Sector CC	30,33	30,19	30,25	36,10	40,29	38,44	37,94	40,66	39,42	56,06	64,85	60,86	56,32	63,97	60,53

El análisis de absentismo revela una desigualdad estructural por género que se mantiene constante durante el período 2022-2025. Las mujeres presentan tasas de absentismo consistentemente superiores a las de los hombres en todos los indicadores analizados, con una media del +36% en absentismo CC (3,66% mujeres vs. 2,69% hombres) y +13% en el sector CC (5,13% mujeres vs. 4,54% hombres).

Esta disparidad se acentúa en 2025, donde las mujeres alcanzan un 5,92% de absentismo CC frente al 3,82% de los hombres (+2,10 puntos de diferencia). El índice de absentismo acumulado (días perdidos por persona) muestra una tendencia especialmente preocupante en las mujeres: de 12,49 días en 2022 a 53,43 días en 2025 (+327%), frente a 39,35 días de los hombres en el mismo año.

En términos de duración media de las bajas, las mujeres también presentan episodios más prolongados: 33,59 días por baja en 2025 (CC) frente a 30,25 días de los hombres. La tasa de prevalencia (porcentaje de personas con al menos una baja) confirma esta tendencia: en 2025, el 64,59% de las mujeres tuvieron absentismo frente al 23,24% de los hombres, una disparidad extrema de más de 2,5 veces.

Desde la perspectiva de igualdad de género, este patrón sugiere múltiples factores interrelacionados:

- Sobrecarga de cuidados: Mayor incidencia de IT por maternidad, paternidad, hospitalización de familiares y otras contingencias ligadas a responsabilidades familiares que recaen desproporcionadamente sobre las mujeres.
- Dificultades de conciliación: La estructura organizativa puede estar generando incompatibilidades entre los horarios laborales y las responsabilidades familiares, especialmente en colectivos feminizados.
- Salud laboral diferencial: Posible mayor exposición de las mujeres a riesgos psicosociales (estrés, mobbing, burnout) en determinadas áreas de trabajo, o diferencias biológicas en ciertas patologías.

El incremento exponencial del absentismo femenino en 2025 (53,43 días vs. 39,35 de hombres) constituye un posible problema que requiere intervención inmediata dentro del Plan de Igualdad.





FIRMADO POR

Secretari General
Jaime Manero Viñeta
20/08/2026



SELLO

Publicado en tablón de anuncios electrónico
20/08/2026



6.4 Estructura salarial

6.4.1 Salario bases, complementos

Las retribuciones salariales de los y las empleadas públicas están recogidas en las principales normativas estatales que determina el sueldo del funcionario, como son:

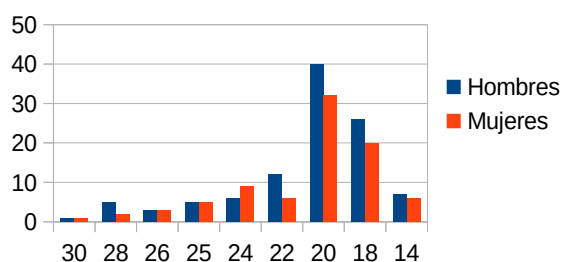
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana.
- Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local.
- Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 (prorrogados actualmente)
- Ley 53/1984, de 26 de diciembre de incompatibilidades del personal al Servicio de las Administraciones Públicas.
- Acuerdo/convenio colectivo y condiciones de trabajo para los empleados públicos del Ayuntamiento de Benicarló 2008-2011.

La retribución salarial del personal funcionario es una percepción independiente que corresponde a cada categoría profesional fijada en una cuantía concreta para cada grupo. De este modo la Ley establece que corresponde a cada índice de proporcionalidad asignado a cada uno de los grupos en que se organizan los cuerpos, escalas y categorías. La cuantía del salario que corresponde a cada uno de los grupos se fija en las leyes de presupuestos. El funcionariado desde su ingreso queda adscrito a un determinado cuerpo de funcionarios, donde estará integrado con otro funcionariado que realiza funciones semejantes. Cada cuerpo exige unos requisitos de acceso y, de una manera destacada, requisitos de titulación.

Las retribuciones de los funcionarios de carrera se clasifican en básicas y complementarias. En este sentido, las retribuciones básicas son las que retribuyen al funcionario según la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, y por su antigüedad en el mismo. Dentro de ellas están comprendidas los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias.

Las retribuciones complementarias son las que retribuyen las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el funcionario.

Complemento destino





FIRMADO POR

Secretari General
Jaime Manero Viñeta
20/08/2026



SELLO

Publicado en tablón de anuncios electrónico
20/08/2026



**Ajuntament
de Benicarló**
Recursos Humans

En el ámbito de la Administración Local, las retribuciones del personal al servicio de la misma se rigen por principios de objetividad, transparencia y publicidad que las diferencian sustancialmente del sector privado. A diferencia de este último, donde la negociación individual puede influir en las condiciones económicas, en el sector público español las retribuciones están exclusivamente determinadas por el puesto de trabajo aprobado en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del Ayuntamiento.

Cada puesto de trabajo tiene asignado un complemento de destino concreto que percibe independientemente del sexo, antigüedad o cualquier característica personal del ocupante. Esta rigidez normativa, lejos de ser un inconveniente, constituye el mejor garante contra la discriminación retributiva directa por razón de género. En este sentido, mencionar que el complemento de destino en en Servicios Sociales, por parte de las personas que ocupaban puestos técnicos era un punto más bajo que otros puestos técnicos del ayuntamiento. Por este motivo, se pretende llevar a cabo una modificación del complemento de destino de estos puestos para igualarlos.

El acceso a cada puesto se realiza mediante procedimiento selectivo público (oposición, concurso-oposición o concurso de méritos), regulado por la legislación vigente. Estos procesos aseguran:

- Igualdad de acceso a las pruebas para todos los aspirantes.
- Transparencia total mediante tribunales independientes y criterios públicos.
- Concurrencia competitiva que elimina la discrecionalidad.
- Impugnabilidad de cualquier actuación irregular.

Una vez superado el proceso selectivo, el empleado percibe exactamente la retribución asignada a ese puesto concreto, publicada en la RPT y accesible a toda la plantilla. No existe posibilidad de "techos salariales ocultos" ni de fijación discrecional de complementos.

Las diferencias retributivas observadas en el análisis no constituyen discriminación por sexo, sino que reflejan la distribución real por puestos de trabajo ocupados. Los hombres presentan mayor presencia en niveles CD superiores (30, 28, 26), mientras que las mujeres predominan en niveles medios (24, 20). Esta distribución responde a las diferentes especializaciones profesionales adquiridas en procesos selectivos y/o preferencias por áreas de trabajo (seguridad/urbanismo/servicios sociales).

Respecto al complemento específico, se ha llevado a cabo una valoración de los puestos de trabajo, en los que se han valorado trece subfactores, sin vincularse a ningún género.

El resto de complementos, como la productividad, se realizan bajo expedientes individualizados según las tareas/funciones extraordinarias realizados por los empleados públicos, sin considerar el género como un elemento diferenciador.

Por tanto, el sector público parece que elimina estructuralmente el riesgo de brecha salarial directa por género, sustituyéndolo por el reto de garantizar igualdad efectiva en el acceso a los procesos selectivos y en la promoción profesional interna.

6.4.2. Distribución de la plantilla por antigüedad (trienios) y sexo

La antigüedad se ha analizado a partir del número de trienios reconocidos, agrupando a las personas en cinco tramos: 0, 1-3, 4-6, 7-9 y 10 o más trienios. En el tramo de 0 trienios (antigüedad inferior a 3 años) se encuentran 87 personas, de las cuales 51 son mujeres y 36 son hombres, lo que supone que en el segmento de incorporación más reciente la presencia femenina es claramente superior (58,62% frente a 41,38%).

Carrer de Ferreres Bretó, 10 · 12580 Benicarló · Tel. 964 470 050 · Fax 964 475 908 · www.ajuntamentdebenicarlo.org



AJUNTAMENT DE BENICARLÓ

Código Seguro de Verificación: HEAA CH4D ZRJA 4LFZ TCMK

Plan de Igualdad en el ámbito de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Benicarló (2026-2030) - SEFYCU 7133359

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en <https://benicarlo.sedipualba.es/>

Pág. 23 de 42



FIRMADO POR

Secretari General
Jaime Manero Viñeta
20/08/2026

SELLO

Publicado en tablón de anuncios electrónico
20/08/2026

Trienios (antigüedad aprox.)	Hombres (H)	Mujeres (M)	Total	% H sobre tramo	% M sobre tramo
0 trienios (< 3 años)	36	51	87	41,38%	58,62%
1-3 trienios (3-9 años)	22	28	50	44,00%	56,00%
4-6 trienios (9-18 años)	31	14	45	68,89%	31,11%
7-9 trienios (18-27 años)	25	22	47	53,19%	46,81%
≥ 10 trienios (≥ 30 años)	12	10	22	54,55%	45,45%
TOTAL	126	125	251	—	—

A partir del tramo de 4-6 trienios la situación se invierte y pasan a predominar los hombres, con 31 hombres y 14 mujeres en ese bloque, y se mantiene una ligera mayoría masculina en los tramos de 7-9 trienios (25 hombres y 22 mujeres) y de 10 o más trienios (12 hombres y 10 mujeres). Esto sugiere que, históricamente, la estabilidad y consolidación de empleo en la organización ha beneficiado en mayor medida a los hombres, tendencia que se va corrigiendo con las nuevas incorporaciones femeninas que se sitúan en los tramos de menor antigüedad.



Desde la perspectiva del Plan de Igualdad, la prioridad no radica en las retribuciones ya percibidas — que están objetivamente reguladas—, sino en:

- Promover la participación femenina equilibrada en convocatorias de puestos de nivel superior.
- Fomentar la movilidad funcional hacia complementos de destino más elevados.
- Reducir la segregación horizontal por áreas que influye indirectamente en los niveles CD medios ocupados.

Este modelo regulatorio del sector público español representa el sistema más protector contra la discriminación retributiva por razón de sexo, trasladando el foco del análisis de igualdad hacia los procesos de acceso, selección y carrera profesional.

6.5 Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Los derechos que tienen reconocidos las trabajadoras y los trabajadores del Ayuntamiento de Benicarló en relación a las medidas y permisos que facilitan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal están recogidos en los siguientes textos legislativos:

- 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.
- Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana.
- Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat
- Acuerdo/convenio colectivo y condiciones de trabajo para los empleados públicos del Ayuntamiento de Benicarló 2008-2011.

En el artículo décimo del Acuerdo/convenio señala que «la jornada laboral tendrá carácter mixto, estando compuesto por un período TRONCO o fijo y otro de flexible. El período tronco o fijo, será de 5 horas y de obligada concurrencia, para todo el personal, siendo este de las 9 h. a las 14 h. La parte variable o flexible del horario, lo constituirá la diferencia entre el tiempo tronco de 25 horas y la jornada semanal establecida, y que se podrá cumplir entre las 8 y las 9 horas y las 14 y las 19 horas, de lunes a viernes. Salvo en aquellos departamentos que pueda acordarse otro distinto sin perjuicio del servicio.»

Dentro de la intranet municipal, figura una circular en la que se detallan las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, dando especial relieve a los que tengan a su cuidado a personas que





FIRMADO POR

Secretari General
Jaime Manero Viñeta
20/08/2026



SELLO

Publicado en tablón de anuncios electrónico
20/08/2026



**Ajuntament
de Benicarló**
Recursos Humans

requieran especial dedicación, menores de 14 años, familiares hasta el segundo grado, empleadas en estado de gestación o personal con enfermedades crónicas.

Estas medidas anteriormente expuestas permiten cierta flexibilidad horaria laboral en cuanto a las responsabilidades parentales o de cuidado, ejercidas por el personal del Ayuntamiento de Benicarló y ayudan a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las y los trabajadores. La disponibilidad de las personas empleadas para elegir sus tiempos sin distinción por género, hace que estas medidas ayuden a paliar las desigualdades entre mujeres y hombres, aunque es cierto que mayoritariamente son elegidas por las mujeres.

6.6 Conclusiones del Diagnóstico de Igualdad de Género

El análisis de la plantilla municipal pone de manifiesto que, desde un punto de vista cuantitativo, existe una presencia bastante equilibrada de mujeres y hombres en el conjunto de la organización. Sin embargo, ese equilibrio global oculta una realidad interna más compleja, en la que aparecen desigualdades relevantes por áreas, grupos profesionales, tipos de relación, jornadas y condiciones de trabajo. Por tanto, aunque la igualdad formal está bastante consolidada, todavía persisten patrones de segregación horizontal y vertical que conviene tener presentes en el diseño de las medidas del Plan de Igualdad.

En primer lugar, la distribución por áreas de gestión evidencia una clara concentración de mujeres en determinados servicios y de hombres en otros. Se observa una feminización muy marcada en áreas vinculadas a servicios sociales, talleres de empleo, administración financiera, turismo y algunos ámbitos de atención social y cultural. Por el contrario, áreas como seguridad y orden público, urbanismo (al incluirse Brigada) o el conservatorio presentan una mayor presencia masculina. Esta realidad es significativa porque muestra que la presencia de hombres y mujeres no se reparte de forma homogénea en toda la estructura municipal, sino que responde todavía a una división sexual del trabajo bastante reconocible, con mayor presencia femenina en servicios de atención, apoyo y gestión social, y mayor presencia masculina en ámbitos de autoridad, seguridad o perfiles técnicos determinados.

Desde la perspectiva de los grupos profesionales, también se aprecia una distribución desigual. En los grupos superiores, especialmente en el subgrupo A1, la presencia masculina continúa siendo superior a la femenina, lo que apunta a la existencia de un cierto techo de cristal en el acceso a las categorías con mayor responsabilidad, nivel retributivo y capacidad de decisión. En los grupos intermedios, la distribución se aproxima más al equilibrio, aunque no desaparecen diferencias según área y tipo de puesto. En cambio, en algunos puestos de base o de apoyo se observa una mayor presencia de mujeres. Esto sugiere que, aunque las mujeres están plenamente incorporadas a la plantilla, su presencia en los niveles de mayor proyección profesional sigue siendo menor de la que cabría esperar en una organización con equilibrio global de sexos.

Un caso especialmente relevante es el de la Policía Local, ya que se aprecia una cierta desigualdad de género. La plantilla policial está fuertemente masculinizada, con una presencia femenina claramente minoritaria, tanto en el conjunto del servicio como en los grupos profesionales que lo integran. Además, si se tiene en cuenta la organización del trabajo en turnos continuos 7x7, con jornadas de mañana, tarde y noche, esta exigencia horaria puede actuar como un factor adicional de dificultad para la incorporación y permanencia de mujeres en el cuerpo. No solo existe una infrarrepresentación femenina, sino que además se trata de un ámbito en el que la organización del tiempo de trabajo puede reforzar esa desigualdad. Desde el punto de vista del Plan de Igualdad, la Policía Local debe

Carrer de Ferreres Bretó, 10 · 12580 Benicarló · Tel. 964 470 050 · Fax 964 475 908 · www.ajuntamentdebenicarlo.org



AJUNTAMENT DE BENICARLÓ

Código Seguro de Verificación: HEAA CH4D ZRJA 4LFZ TCMK

Plan de Igualdad en el ámbito de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Benicarló (2026-2030) - SEFYCU 7133359

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en <https://benicarlo.sedipualba.es/>

Pág. 25 de 42



FIRMADO POR

Secretari General
Jaime Manero Viñeta
20/08/2026



SELLO

Publicado en tablón de anuncios electrónico
20/08/2026



considerarse una de las principales áreas de intervención.

En lo que respecta al tipo de relación con la Administración, la plantilla muestra un peso predominante del personal funcionario de carrera, seguido por el personal interino y, en menor medida, por otras figuras laborales y programas de empleo. En este punto, la desigualdad de género no es tan marcada como en otras variables, pero sí se aprecia que las mujeres tienden a tener una presencia algo mayor en las situaciones de interinidad y en determinados programas temporales o de inserción, mientras que los hombres siguen teniendo una ligera ventaja en los vínculos más estables y consolidados. Esta distribución, aunque no extrema, merece atención porque puede reflejar trayectorias profesionales distintas dentro de la propia organización, con mayor presencia femenina en posiciones menos estables o de transición y mayor presencia masculina en la estabilidad estructural.

La jornada de trabajo, por su parte, muestra un reparto muy equilibrado en la jornada ordinaria, pero con algunos grupos concretos que presentan horarios especiales, como ocurre en determinados puestos culturales o de atención específica. En estos casos, la jornada no constituye en sí misma un factor general de desigualdad, pero sí conviene observar cómo se distribuyen estos horarios en función del sexo, sobre todo cuando implican turnos partidos, tardes o noches, o cuando afectan a puestos con menor visibilidad interna. Aunque no aparece una brecha muy acusada en el total de la plantilla, sí es importante revisar estos colectivos específicos para evitar que ciertos horarios más exigentes recaigan de forma desigual sobre mujeres u hombres.

Otro elemento especialmente relevante es el absentismo. En este apartado se detecta una diferencia notable entre mujeres y hombres, con tasas de absentismo superiores en el caso femenino durante todo el período analizado. Además, no se trata solo de una diferencia puntual, sino de una tendencia persistente que en algunos años se agrava considerablemente. Las mujeres presentan una mayor frecuencia de bajas, una mayor duración media de las mismas y una mayor tasa de prevalencia, es decir, un mayor porcentaje de mujeres con al menos una ausencia por incapacidad temporal o causa equivalente. Desde una perspectiva de género, este dato puede estar relacionado con múltiples factores: cargas de cuidado, mayor dificultad para conciliar, estrés laboral, sobrecarga emocional o condiciones de trabajo menos favorables en ciertos puestos feminizados. En cualquier caso, el absentismo femenino constituye una señal de alerta que merece ser abordada específicamente en el Plan.

En la representación política de la corporación también se observa una composición no paritaria. La presencia de hombres es superior a la de mujeres, lo que refleja que la desigualdad no se limita al personal técnico o administrativo, sino que también alcanza al nivel político. Aunque en este ámbito la variación puede depender de la composición de cada grupo político, el resultado general sigue mostrando una menor presencia femenina en los espacios de representación institucional. Esto refuerza la necesidad de promover, en sentido amplio, una mayor participación de las mujeres en los espacios de liderazgo y decisión, tanto en la estructura administrativa como en la política local.

En conjunto, puede afirmarse que el Ayuntamiento presenta una igualdad formal razonablemente consolidada, pero todavía con desigualdades materiales relevantes. Las mujeres están presentes en casi todas las áreas y grupos, pero siguen concentrándose en determinados servicios, soportando mayor peso en la temporalidad y el absentismo, y con menor presencia en algunos espacios de poder, estabilidad y alta responsabilidad. Los hombres, por su parte, mantienen posiciones más fuertes en ámbitos como la seguridad, la estructura técnica superior o determinados puestos de mayor continuidad. Por tanto, el reto del Plan de Igualdad no es tanto aumentar la presencia general de mujeres en la plantilla, sino corregir las desigualdades internas que todavía condicionan el acceso, la promoción, la permanencia y las condiciones de trabajo.

Respecto a la estructura salarial, cabe mencionar que el modelo retributivo del sector público local, regulado objetivamente por la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) y los procesos selectivos públicos, elimina estructuralmente la discriminación directa por razón de género en las retribuciones,





FIRMADO POR

Secretari General
Jaime Manero Viñeta
20/08/2026



SELLO

Publicado en tablón de anuncios electrónico
20/08/2026



**Ajuntament
de Benicarló**
Recursos Humans

garantizando que las retribuciones dependan del puesto ocupado y no de características personales por género.

Por tanto, el modelo retributivo del sector público local elimina estructuralmente la discriminación directa por género al vincular las retribuciones exclusivamente a los puestos aprobados en la RPT y los procesos selectivos públicos. Por ello, el Plan de Igualdad debe priorizar otras líneas estratégicas, como por ejemplo: corregir desigualdades estructurales en Policía Local, niveles superiores de clasificación y absentismo; y prevenir nuevas brechas mediante la revisión de procesos selectivos, promoción interna, conciliación, horarios y salud laboral con perspectiva de género.

Esquema datos obtenidos.

1. Segregación horizontal por áreas funcionales:

- Áreas feminizadas: SERVICIOS SOCIALES (82,76% mujeres), TALLERES DE EMPLEO (86,36%), ADMON. FINANCIERA (80%) y TURISMO (80%).
- Áreas masculinizadas: SEGURIDAD Y ORDEN PÚBLICO (80,39% hombres), URBANISMO al incluir también la Brigada (69,23%) y CONSERVATORIO MUSICAL (66,67%).
- ADMINISTRACIÓN GENERAL como único área equilibrada (55% mujeres).

2. Segregación vertical por grupos profesionales:

- A1 (64,29% hombres): techo de cristal en la alta dirección.
- C1/C2 equilibrados (54% hombres), pero jefaturas de negociado C1 feminizadas (85,71% mujeres).
- AP (55% mujeres) y grupo "o" (85% mujeres) como base femenina.

3. Policía Local: caso crítico:

- 80,39% hombres (41/51 efectivos).
- C1 (84% plantilla policial): 81,40% hombres.
- A2 100% hombres. Turno 7X7 como posible barrera de conciliación.

4. Temporalidad y estabilidad:

- Funcionarios de carrera (66,53% plantilla): 55,69% hombres.
- Interinos (24,70%): 53,23% mujeres.
- Talleres de empleo (89,47% mujeres): vía de inserción feminizada.

5. Absentismo: desigualdad cuantitativa grave:

- +36% absentismo mujeres (3,66% vs. 2,69% hombres).
- +36% días perdidos (53,43 vs. 39,35 en 2025).
- Pico crítico 2025: 64,59% prevalencia femenina vs. 23,24% masculina.

6. Representación política:

- Corporación: 61,90% hombres (13/21), 38,10% mujeres (8/21).
- PP (71,43% hombres), VOX (100% hombres), Benigazlum (75% hombres), PSOE/Compromís

Carrer de Ferreres Bretó, 10 · 12580 Benicarló · Tel. 964 470 050 · Fax 964 475 908 · www.ajuntamentdebenicarlo.org



AJUNTAMENT DE BENICARLÓ

Código Seguro de Verificación: HEAA CH4D ZRJA 4LFZ TCMK

Plan de Igualdad en el ámbito de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Benicarló (2026-2030) - SEFYCU 7133359

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en <https://benicarlo.sedipualba.es/>

Pág. 27 de 42



FIRMADO POR

Secretaría General
Jaime Manero Viñeta
20/08/2026



SELLO

Publicado en tablón de anuncios electrónico
20/08/2026

más equilibrados.

Retos estructurales identificados

1. Área crítica 1: Policía Local y Brigada de Obras y Servicios- Máxima prioridad por segregación horizontal extrema y techo de cristal vertical.
2. Área crítica 2: Absentismo femenino (+36%) - Posible vinculación a conciliación y salud laboral.
3. Área crítica 3: Techo de cristal A1 - Ausencia de paridad en alta dirección.
4. Área estratégica: Temporalidad - Mujeres en interinidad y programas de inserción, talleres de empleo.



Capítulo III. Medidas de acción

Artículo 7. Medidas de acción.

Una vez analizada toda la información sobre la situación actual del Ayuntamiento en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y puestas de manifiesto las deficiencias de que adolece en esta materia, este Ayuntamiento, en concordancia con las mismas, se compromete a alcanzar los objetivos que a continuación se detallan, a través de la implantación de las distintas medidas en cada una de las siguientes áreas y en las fechas que se indican, todo ello encaminado a contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres:

1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Formación y Promoción profesional.
4. Condiciones de trabajo
5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
6. Infrarrepresentación femenina.
7. Retribuciones.
8. Prevención del conflicto laboral, acoso sexual y por razón de sexo.
9. Lenguaje igualatorio

El artículo 7.4 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, si el resultado del diagnóstico pusiera de manifiesto la infrarrepresentación de personas de un sexo determinado en determinados puestos o niveles jerárquicos, los planes de igualdad deberán incluir medidas para corregirla, pudiendo establecer medidas de acción positiva con el fin de eliminar la segregación ocupacional de las mujeres tanto horizontal como vertical, cumpliendo así el objetivo de igualdad de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de conformidad con lo previsto en su artículo 11 y en el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 52 y la Disposición Adicional 7ª del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

1.- ÁREA DE ACTUACIÓN: Acceso al Empleo Público, Promoción Profesional

Código	Objetivo	Medida a adoptar	Calendario	Responsable	Indicadores de realización
10001	Incorporar la perspectiva de género en los procesos selectivos	Añadir a los temarios exigidos para el acceso a la función pública temas en materia de igualdad de	2026-2030	RRHH	Bases que rigen la convocatoria y el proceso de selección.





FIRMADO POR

Secretari General
Jaime Manero Viñeta
20/08/2026



Ajuntament
de Benicarló
Recursos Humans



SELLO

Publicado en tablón de anuncios electrónico
20/08/2026

		trato y de oportunidades			(100%)
10002	Evitar la utilización de un lenguaje sexista en las ofertas de empleo del Ayuntamiento	Describir el puesto vacante en el Ayuntamiento, objeto de la oferta de empleo público, con un lenguaje inclusivo	2026-2030	RRHH Normalització Lingüística	Publicación de la Oferta de Empleo Bases que rigen la convocatoria y el proceso selectivo Convocatoria del proceso de selección (100%)
10003	Realizar la descripción de los puestos de trabajo sin discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social	Referir todos los puestos del Ayuntamiento incluidos en la RPT o en el catálogo de puestos sin manifestar discriminación de ningún tipo	2026-2030	RRHH Normalització Lingüística	Relación de puestos de trabajo o catálogo de puestos del Ayuntamiento (100%)
10004	Favorecer la movilidad del personal del sexo menos representado	Difusión adicional de los procesos entre dicho personal	2026-2030	RRHH	Evolución en el porcentaje de hombres y mujeres en los distintos departamentos (mínimo 40%)
10005	Disminuir la masculinización y feminización de determinadas categorías o puestos de trabajo	Equilibrar la presencia de hombres y mujeres en todas las categorías de trabajo del Ayuntamiento	2026-2030	RRHH	Relación de puestos de trabajo o catálogo de puestos del Ayuntamiento (mínimo 40%)
10006	Garantizar la composición equilibrada de los Tribunales de selección	Establecer mecanismos que garanticen esa composición equilibrada	2026-2030	RRHH	Composición de los tribunales de selección formados en los procesos selectivos del periodo (40/60 %)
10007	Potenciar en igualdad de condiciones el desarrollo de la carrera profesional de todos los empleados públicos	Ofrecer las mismas oportunidades de promoción tanto a mujeres como a hombres	2026-2030	RRHH	Sistemas de clasificación profesional Puestos de

Carrer de Ferreres Bretó, 10 · 12580 Benicarló · Tel. 964 470 050 · Fax 964 475 908 · www.ajuntamentdebenicarlo.org



AJUNTAMENT DE BENICARLÓ

Código Seguro de Verificación: HEAA CH4D ZRJA 4LFZ TCMK

Plan de Igualdad en el ámbito de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Benicarló (2026-2030) - SEFYCU 7133359

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en <https://benicarlo.sedipualba.es/>

Pág. 29 de 42



FIRMADO POR

Secretari General
Jaime Manero Viñeta
20/08/2026



SELLO

Publicado en tablón de anuncios electrónico
20/08/2026

directivos o de
representación

Porcentaje de
promociones
desagregado
por sexos

(mínimo 40%)

10008	Eliminar la discriminación en el acceso al empleo por tener responsabilidades familiares	Establecer pruebas selectivas objetivas y no discriminatorias, evitando cuestiones relacionadas con la vida personal y familiar	2026-2030	Tribunal de selección	Pruebas de selección
-------	--	---	-----------	-----------------------	----------------------



2.- ÁREA DE ACTUACIÓN: Retribuciones

Código	Objetivo	Medida a adoptar	Calendario	Responsable	Indicadores de realización
20001	Adecuar la retribución de las categorías profesionales sin discriminación de ningún tipo	Elaboración de las tablas salariales	2026-2030	RRHH	Tablas salariales Ayuntamiento Relación de puestos de trabajo o catálogo de puestos (100%)
20002	Comprobar que no existe discriminación de ningún tipo en la asignación del complemento de productividad	Verificación de la asignación del complemento de productividad	2026-2030	RRHH	Número de complementos de productividad asignados (100%)

3.- ÁREA DE ACTUACIÓN: Formación

Código	Objetivo	Medida a adoptar	Calendario	Responsable	Indicadores de realización
30001	Establecer mecanismos dirigidos a mejorar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar con la formación	Aumento de los cursos en la modalidad de teleformación, on-line y a distancia	2026-2030	RRHH	Número y tipo de la totalidad de las acciones formativas ofrecidas al personal del Ayuntamiento
30002	Formalizar el uso de una comunicación no sexista en todas las áreas del Ayuntamiento	Impartición de cursos a los empleados públicos y a los cargos públicos en el uso adecuado del lenguaje para evitar la	2028-2030	RRHH	Número de cursos impartidos en esta materia (mínimo 4 horas)

30



AJUNTAMENT DE BENICARLÓ

Código Seguro de Verificación: HEAA CH4D ZRJA 4LFZ TCMK

Plan de Igualdad en el ámbito de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Benicarló (2026-2030) - SEFYCU 7133359

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en <https://benicarlo.sedipualba.es/>

Pág. 30 de 42



FIRMADO POR

Secretari General
Jaime Manero Viñeta
20/08/2026



SELLO

Publicado en tablón de anuncios electrónico
20/08/2026



**Ajuntament
de Benicarló**
Recursos Humans

		comunicación sexista			
30004	Planificar y desarrollar procesos de formación de forma continuada	Comunicar e informar de las actividades formativas por un canal de comunicación que llegue a todos los empleados	2028-2030	RRHH	Número de publicaciones sobre formación enviadas al correo personal, publicadas en el tablón de anuncios o en la sede electrónica del Ayuntamiento
30005	Incentivar la participación de todos los empleados en la formación voluntaria en igualdad	Realizar la formación dentro de la jornada laboral	2028-2030	RRHH	Número de formaciones voluntarias realizadas

4.-ÁREA DE ACTUACIÓN: Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Código	Objetivo	Medida a adoptar	Calendario	Responsable	Indicadores de realización
40001	Favorecer la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar	Comprobación del sistema de teletrabajo para la conciliación laboral y familiar	2026-2030	RRHH	Documento donde se reflejen los puestos de trabajo susceptibles de ser realizados a través de teletrabajo, el sistema de valoración de las circunstancias personales y laborales de los interesados y las condiciones necesarias para garantizar la seguridad y salud de los mismos
40002	Favorecer la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar	Concreción de las situaciones en las que se permita a los empleados públicos la inasistencia al trabajo por el tiempo indispensable para la atención de deberes relacionados con la conciliación de vida familiar y laboral, tales como, acompañamiento al médico de hijos menores o mayores dependientes, tutorías,	2026-2030	RRHH Negociación sindical	Acuerdos a los que se ha llegado, en los que se concreten las citadas situaciones de derecho de inasistencia al trabajo.

Carrer de Ferreres Bretó, 10 · 12580 Benicarló · Tel. 964 470 050 · Fax 964 475 908 · www.ajuntamentdebenicarlo.org



AJUNTAMENT DE BENICARLÓ

Código Seguro de Verificación: HEAA CH4D ZRJA 4LFZ TCMK

Plan de Igualdad en el ámbito de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Benicarló (2026-2030) - SEFYCU 7133359

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en <https://benicarlo.sedipualba.es/>

Pág. 31 de 42



FIRMADO POR

Secretari General
Jaime Manero Viñeta
20/08/2026

SELLO

Publicado en tablón de anuncios electrónico
20/08/2026

		etc.			
40003	Favorecer la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar	Realización de una difusión entre los empleados públicos de los derechos que tienen en relación con la conciliación de vida familiar, laboral y personal	2026-2030	RRHH	Número de actividades de difusión realizadas (2 al año)
40004	Impulsar la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar	Apoyar y fomentar el disfrute de los permisos de conciliación para ambos sexos	2026-2030	RRHH	Número de permisos disfrutados desagregados por sexos (35% Disfrutados por hombres)
40005	Promover la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar	Flexibilizar los horarios de entrada y salida de los empleados a sus puestos de trabajo	2026-2030	RRHH	Registro de jornada (Personas que lo disfrutan 60%)
40006	Favorecer la acumulación del permiso de lactancia	Se estará a lo previsto en la legislación vigente, y se favorecerá la acumulación en días, según la política de conciliación interna	2026-2030	RRHH	Análisis del disfrute por sexos del permiso de lactancia de los empleados



5.- ÁREA DE ACTUACIÓN: Infrarrepresentación de la mujer

Código	Objetivo	Medida a adoptar	Calendario	Responsable	Indicadores de realización
50001	Promover la participación de las mujeres en los sectores del Ayuntamiento en los que tradicionalmente tiene menor presencia.	Elaborar informes donde se pueda poner de manifiesto las áreas en las que la presencia femenina es inferior a la masculina	2027-2030	RRHH	Número y resultado de los informes realizados (órganos 40/60 %)
50002	Garantizar la composición equilibrada de los órganos colegiados	Establecer mecanismos que garanticen esa composición equilibrada	2026-2030	Secretaría	Número de órganos que cumplen (órganos 40/60 %)

6.- ÁREA DE ACTUACIÓN: Conflicto laboral, acoso sexual y por razón de sexo

Código	Objetivo	Medida a adoptar	Calendario	Responsable	Indicadores de realización
60001	Evitar cualquier forma de conflicto laboral / acoso en el trabajo	Seguimiento del Protocolo para la prevención del acoso en el trabajo, donde se establezcan unas medidas preventivas y un	2026-2030	Alcaldía	Acciones realizadas respecto a las solicitadas (100%)





FIRMADO POR

Secretari General
Jaime Manero Viñeta
20/08/2026



Ajuntament
de Benicarló
Recursos Humans



SELLO

Publicado en tablón de anuncios electrónico
20/08/2026

		procedimiento de actuación en casos de acoso			
60002	Evitar cualquier forma de conflicto laboral y acoso en el trabajo	Difundir y poner a disposición de todo el personal el Protocolo para la prevención del acoso en el trabajo, así como informar de la existencia de la Comisión de Atención al Acoso Laboral y de sus funciones	2026-2030	Servicio competente en materia de comunicación y RRHH	Número de actividades de difusión realizadas (2 al año)
60003	Evitar cualquier forma de conflicto laboral / acoso en el trabajo	Realización de cursos de formación en materia de acoso en el ámbito laboral para todo el personal	2026-2030	RRHH	Número de cursos impartidos en esta materia y número de mujeres y hombres participantes en los mismos (50%)
60004	Identificar conductas indirectas o directas que pueda dar lugar a acoso sexual o por razón de sexo y conflicto laboral	Controlar el acoso horizontal (entre empleados), el acoso vertical descendiente (entre superiores y subordinados), el acoso vertical ascendiente (entre subordinados y superiores)	2026-2030	Alcaldía y Comité de Acoso Laboral RRHH	Número de conductas indirectas o directas identificadas como discriminatorias por razón de sexo o por acoso sexual (100%)
60005	Condenar cualquier forma de conflicto laboral / acoso en el trabajo	Sancionar disciplinariamente tanto a los empleados como a los superiores que efectúen actuaciones de discriminación directa o indirecta.	2026-2030	Alcaldía y Comité de Acoso Laboral RRHH	Número de sanciones impuestas por conductas relacionadas con el acoso sexual y por razón de sexo o con la discriminación directa o indirecta. (100%)
60006	Dar a conocer a los empleados la legislación vigente relativa a la violencia de género	Divulgar los derechos legalmente establecidos para las víctimas de violencia de género	2026-2030	Servicios Sociales RRHH	Entrega a los empleados de la legislación sobre la violencia de género (100%)

Carrer de Ferreres Bretó, 10 · 12580 Benicarló · Tel. 964 470 050 · Fax 964 475 908 · www.ajuntamentdebenicarlo.org



AJUNTAMENT DE BENICARLÓ

Código Seguro de Verificación: HEAA CH4D ZRJA 4LFZ TCMK

Plan de Igualdad en el ámbito de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Benicarló (2026-2030) - SEFYCU 7133359

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en <https://benicarlo.sedipualba.es/>



FIRMADO POR

Secretari General
Jaime Manero Viñeta
20/08/2026



SELLO

Publicado en tablón de anuncios electrónico
20/08/2026



7.- ÁREA DE ACTUACIÓN: Comunicaciones

Código	Objetivo	Medida a adoptar	Calendario	Responsable	Indicadores de realización
70001	Formalizar el uso de una comunicación no sexista e inclusiva	Redactar los expedientes, normativa, publicaciones y demás documentos administrativos prestando especial atención en la utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo	2026-2030	Cada Servicio en su respectivo ámbito y Normalización Lingüística	Número de documentos en los que se ha procedido a implantar esta medida (90%)
70002	Poner en conocimiento de los empleados públicos y de los ciudadanos el interés del Ayuntamiento en garantizar el cumplimiento del derecho de igualdad	Creación en la web municipal de una sección dedicada a informar de las medidas adoptadas por el Ayuntamiento en materia de igualdad y donde se publiquen todos los Planes de Igualdad adoptados por el Ayuntamiento	2027-2030	Informática y Comunicación	Creación de la citada sección en la web municipal
70003	Poner en conocimiento de los empleados públicos y de los ciudadanos la legislación aplicable en materia de igualdad	Difundir toda la normativa existente en materia de igualdad haciendo especial hincapié en la de ámbito local	2026-2030	RRHH	Número de actividades de difusión realizadas (2 acciones al año)
70004	Facilitar el acceso a la documentación en materia de igualdad a todos los empleados de la plantilla	Informar a la plantilla del Ayuntamiento de los recursos disponibles en materia de igualdad	2026-2030	RRHH	Medios accesibles para los empleados (intranet/e-mail/web municipal)
70005	Evitar difundir imágenes sexistas en la documentación oficial que emita el Ayuntamiento o publicidad con contenido discriminatorio	Eliminar cualquier tipo de imagen o información sexista en los folletos publicitarios, en los carteles o la sede electrónica del Ayuntamiento	2026-2030	Responsable en materia de comunicación	Publicidad realizada mediante folletos informativos, carteles o en la sede electrónica (100% campañas)





FIRMADO POR

Secretari General
Jaime Manero Viñeta
20/08/2026Ajuntament
de Benicarló
Recursos Humans

7.1 Vinculación de los objetivos con las medidas de acción del plan de igualdad

OBJETIVOS	Objetivo específico	Medidas de acción que lo desarrollan (códigos y síntesis)
OE-1	Eliminar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta	10008: Pruebas selectivas objetivas, sin preguntas sobre vida personal/familiar. 20001: Elaborar tablas salariales sin discriminación. 20002: Verificar que la productividad se asigna sin sesgos. 60001-60002, 60004-60005: Aplicar y difundir el Protocolo de acoso, controlar conductas y sancionar discriminación por razón de sexo. Plan-de-Igualdad.pdf
OE-2	Incorporar el enfoque de género en todas las áreas de actuación	Bloque área 1 (incl. 10007): Igualdad en acceso y carrera profesional en los procesos selectivos y de promoción. 70002-70003: Sección web de igualdad y difusión de normativa y planes de igualdad. Plan-de-Igualdad.pdf
OE-3	Mejorar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar	30001: Aumentar cursos en teleformación/on-line para facilitar conciliación. 30005: Impartir formación dentro de la jornada laboral. 40001-40006: Teletrabajo, inasistencias justificadas por cuidados, difusión de derechos de conciliación, apoyo a permisos, flexibilidad horaria y acumulación del permiso de lactancia. Plan-de-Igualdad.pdf
OE-4	Igualdad de oportunidades en acceso al empleo y promoción	10007: Potenciar la carrera profesional de todos los empleados en igualdad de condiciones. Resto bloque área 1 (medidas previas al 10007): Igualdad en acceso, temarios con igualdad, tribunales equilibrados, etc. 50001: Informes sobre áreas con presencia femenina inferior, base para acciones positivas en acceso/promoción. Plan-de-Igualdad.pdf
OE-5	Igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribuciones	20001: Tablas salariales ajustadas sin discriminación. 20002: Verificación de la asignación del complemento de productividad para asegurar que no exista trato diferenciado por sexo. Plan-de-Igualdad.pdf
OE-6	Potenciar la formación en igualdad	30002: Cursos a empleados y cargos públicos sobre lenguaje no sexista. 30005: Formación dentro de la jornada para favorecer la participación. 60003: Formación específica en materia de acoso para toda la plantilla. Plan-de-Igualdad.pdf
OE-7	Difundir y sensibilizar en igualdad de trato y oportunidades	30004: Comunicación sistemática de las actividades formativas a toda la plantilla. 40003: Difusión de los derechos de conciliación. 60002, 60006: Difusión del Protocolo de acoso y de los derechos de las víctimas de violencia de género. 70001-70003: Uso de lenguaje inclusivo, sección web de igualdad y difusión de normativa. Plan-de-Igualdad.pdf
OE-8	Implicar a todas las áreas del Ayuntamiento en la igualdad	70002-70003: Sección web y difusión transversal de actuaciones y normativa de igualdad para el conjunto de servicios municipales. Plan-de-Igualdad.pdf
OE-9	Promover la participación de las mujeres en sectores con menor presencia femenina	50001: Elaboración de informes sobre áreas con presencia femenina inferior, que permiten identificar sectores masculinizados y diseñar acciones positivas específicas. Plan-de-Igualdad.pdf
OE-10	Velar por situaciones que requieran especial protección (VG, acoso)	60001-60006: Seguimiento, difusión y aplicación del Protocolo de acoso, formación, control de conductas, sanciones y divulgación de los derechos de las víctimas de violencia de género. Plan-de-Igualdad.pdf
OE-11	Promover la representación equilibrada en órganos municipales	50002: Mecanismos para garantizar la composición equilibrada (40/60) en órganos colegiados y de representación. Plan-de-Igualdad.pdf
OE-12	Fomentar el uso del lenguaje inclusivo y no sexista	30002: Formación específica en comunicación no sexista. 70001: Uso obligatorio de lenguaje inclusivo en expedientes, normas y comunicaciones municipales. Plan-de-Igualdad.pdf

7.2 Detalle indicadores de verificación detallados por OE

OE-1. Eliminar discriminación directa/indirecta

- Seguimiento del Protocolo de Acoso laboral, sexual y por razón de sexo.
- Revisión de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) incorporando criterios objetivos de valoración de puestos, con informe técnico que certifique ausencia de sesgos discriminatorios por sexo, edad u origen
- 100% de descripciones de puestos revisadas sin lenguaje sexista ni requisitos indirectamente discriminatorios.

OE-2. Enfoque género transversal

- Composición equilibrada (mínimo 40% cada sexo) en el 100% de los tribunales de procesos selectivos convocados desde 2026
- 100% de las ofertas de empleo público con lenguaje inclusivo verificado por el RRHH
- Publicación anual del Informe de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en la web municipal.

OE-3. Conciliación vida laboral-personal-familiar

- Implantación del teletrabajo para al menos el 25% de la plantilla con funciones compatibles (mínimo 2 días/semana), regulado por normativa interna
- Aprobación del 90% de solicitudes de conciliación presentadas (flexibilización horaria, reducción jornada, excedencias)
- Autorización de acumulación de horas de lactancia en al menos 10 casos anuales
- Reducción del absentismo conciliador en un 15% respecto a 2025.

Carrer de Ferreres Bretó, 10 · 12580 Benicarló · Tel. 964 470 050 · Fax 964 475 908 · www.ajuntamentdebenicarlo.org



AJUNTAMENT DE BENICARLÓ

Código Seguro de Verificación: HEAA CH4D ZRJA 4LFZ TCMK

Plan de Igualdad en el ámbito de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Benicarló (2026-2030) - SEFYCU 7133359

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en <https://benicarlo.sedipualba.es/>

Pág. 35 de 42



FIRMADO POR

Secretari General
Jaime Manero Viñeta
20/08/2026



SELLO

Publicado en tablón de anuncios electrónico
20/08/2026



OE-4. Igualdad acceso/promoción

- Incremento de la presencia femenina en puestos A1/A2 del 35,7% actual al 45% en 2028
- Celebración de al menos 2 procesos selectivos con difusión específica dirigida al sexo infrarrepresentado en cada categoría
- 100% de temarios de oposición con al menos un tema de igualdad de género
- Tasa de promoción interna de mujeres superior al 40% en categorías con infrarrepresentación femenina.

OE-5. Igualdad retributiva

- Aprobación de nuevas tablas retributivas con informe que certifique ausencia de discriminación indirecta
- Revisión del 100% de los puestos con complemento destino >1.000€ para verificar equivalencia de tareas y responsabilidades por sexo
- Publicación anual de informe retributivo desagregado por sexo.

OE-6. Formación igualdad

- Impartición de mínimo 4 horas anuales de formación en igualdad de género por empleado/a (total 1.000 horas/251 empleados)
- 100% de cargos directivos (A1/A2) formados en perspectiva de género
- Incorporación de contenidos de igualdad en el 100% de temarios de procesos selectivos (mínimo 1 tema específico)
- Encuesta de satisfacción post-formación con puntuación media >4/5.

OE-7. Sensibilización plantilla

- Formación en sensibilización alcanzando al 80% de la plantilla (200 empleados)
- Seguimiento casos por razón de sexo del Protocolo de Acoso
- Realización de al menos 2 campañas anuales de sensibilización (día de la mujer, 25N), al igual que se contemplan en el Plan de Igualdad del municipio.
- Encuesta clima laboral mostrando mejora del 20% en percepción de igualdad respecto a diagnóstico inicial.

OE-8. Implicación todas áreas

- Designación de responsable de igualdad (Agente de Igualdad) en los servicios municipales
- Asignación presupuestaria específica de igualdad en todos los servicios (>1% presupuesto área)
- Incorporación de al menos 1 medida de igualdad en los planes anuales de cada servicio
- Informe semestral de Comité de Igualdad con seguimiento % ejecución por área.

OE-9. Mujeres sectores infrarrepresentados

- Incremento presencia femenina en la Policía Local del 21% actual al 30% en 2028
- Incremento presencia femenina en la Brigada de Obras del 14% al 25%
- Elaboración de 1 informe anual de infrarrepresentación por departamento
- Difusión específica de al menos 3 convocatorias dirigidas al sexo infrarrepresentado.
- Tasa de mujeres aprobadas en procesos selectivos de sectores masculinizados >30%.

OE-10. Protección especial violencia/acoso

- Aprobación del Protocolo de Acoso laboral, sexual y por razón de sexo y su publicación en BOE/BOP
- Resolución del 100% de denuncias de acoso en plazo <30 días
- Formación específica a todo el personal directivo en detección y actuación frente a acoso
- Cero tolerancia: sanción disciplinaria en todos los casos probados.





FIRMADO POR

Secretari General
Jaime Manero Viñeta
20/08/2026

SELLO

Publicado en tablón de anuncios electrónico
20/08/2026Ajuntament
de Benicarló
Recursos Humans

OE-11. Representación equilibrada órganos

- Composición equilibrada (40-60%) en el 80% de órganos colegiados y tribunales de selección
- Análisis anual de representación por sexo en órganos de gobierno y dirección
- Designación específica de vocales mujeres en órganos con infrarrepresentación
- Informe anual sobre cumplimiento composición equilibrada en órganos municipales.

OE-12. Lenguaje inclusivo

- Aprobación de Guía de Lenguaje Inclusivo y su distribución a toda la plantilla
- 90% de comunicaciones institucionales (web, boletines, resoluciones) con lenguaje inclusivo verificado semestralmente
- Formación en comunicación no sexista al 70% de personal con funciones de redacción
- Auditoría anual del lenguaje institucional.

7.3 Cronograma

Actuación / bloque	2026	2027	2028	2029	2030
Aprobación, difusión interna y puesta en marcha del plan	X				
Constitución / mantenimiento de la comisión de seguimiento	X	X	X	X	X
Revisión de procedimientos de acceso, selección y promoción	X	X			
Medidas sobre igualdad retributiva y revisión de RPT/tablas salariales	X	X			
Implantación de medidas de conciliación y teletrabajo	X	X	X	X	X
Acciones de formación en igualdad	X	X	X	X	X
Formación en lenguaje inclusivo y comunicación no sexista		X	X		
Acciones de sensibilización y difusión interna	X	X	X	X	X
Medidas de prevención del acoso y difusión del protocolo	X	X	X	X	X
Revisión de representación equilibrada en órganos y tribunales	X	X	X	X	X
Incorporación de perspectiva de género en presupuestos	X	X	X	X	X
Cláusulas de igualdad en subvenciones y contratación		X	X	X	X
Actuaciones sobre infrarrepresentación femenina	X	X	X	X	X
Revisión del lenguaje inclusivo en documentos y comunicaciones	X	X	X	X	X
Evaluación anual del plan	X	X	X	X	
Evaluación final y propuesta de nuevo plan					X

Capítulo IV. Recursos necesarios

Artículo 8. Recursos para la ejecución del plan

Para la ejecución del Plan, además de contar con los medios personales y económicos propios del Ayuntamiento, se ha previsto contar con un presupuesto de euros, que se desglosa en los siguientes conceptos:

PRESUPUESTARIA	2026	2027	2028	2029	2030	TOTAL
TOTAL ANUAL	8.000,00 €	16.000,00 €	16.000,00 €	16.000,00 €	8.000,00 €	64.000,00 €

Carrer de Ferreres Bretó, 10 · 12580 Benicarló · Tel. 964 470 050 · Fax 964 475 908 · www.ajuntamentdebenicarlo.org

AJUNTAMENT DE BENICARLÓ

Código Seguro de Verificación: HEAA CH4D ZRJA 4LFZ TCMK

Plan de Igualdad en el ámbito de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Benicarló (2026-2030) - SEFYCU 7133359

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en <https://benicarlo.sedipualba.es/>

Pág. 37 de 42



FIRMADO POR

Secretari General
Jaime Manero Viñeta
20/08/2026



SELLO

Publicado en tablón de anuncios electrónico
20/08/2026



Capítulo V. Revisión, seguimiento e implementación del plan

Artículo 9. Revisión y seguimiento del plan.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos en el apartado anterior, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.
- De forma periódica, de acuerdo con el calendario de actuaciones se irá efectuando el seguimiento y evaluación de las medidas previstas.
- De forma periódica, según se estipule en el Reglamento regulador de la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa (ayuntamiento), sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa (ayuntamiento) por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La principal herramienta para el seguimiento y la evaluación del plan de igualdad son los indicadores recogidos en cada medida, así como el registro de las actuaciones puestas en marcha para cada una de ellas. La parte cualitativa de la evaluación estará basada en la opinión que las propias personas objeto del Plan faciliten.

Además, durante el proceso de seguimiento es necesario conocer el nivel de satisfacción de los empleados públicos sobre la incorporación de la igualdad a la cultura de la organización, al acceso, la formación y otros ámbitos de la intervención. Para ello, sería necesario la realización de informes por los departamentos implicados, con carácter anual, a la Comisión de Seguimiento en los que se traslade la información necesaria para conocer el grado de realización de las medidas y cómo ha resultado el proceso de implementación. Para ello, se pondrán a su disposición herramientas que faciliten la recogida de la información y que se puedan volcar en ese informe a trasladar (Anexo I)

Artículo 10. Comisión de Seguimiento

La Comisión de Negociación y Seguimiento del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Benicarló está regulado por su propio reglamento, aprobado por el Pleno en sesión de fecha 24 de noviembre de 2022 (BOP n.º 101 de 15 de agosto de 2023).

La Comisión Negociadora y de Seguimiento del Plan de Igualdad del personal del Ayuntamiento de





FIRMADO POR

Secretari General
Jaime Manero Viñeta
20/08/2026



SELLO

Publicado en tablón de anuncios electrónico
20/08/2026



**Ajuntament
de Benicarló**
Recursos Humans

Benicarló es un órgano paritario y colegiado de designado por negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.

Las personas que formaran parte de la Comisión son:

- Presidencia: Alcaldía de la corporación o persona en quien delegue.
- Secretaría: Secretario/a general o un funcionario/a de la corporación en quei delego.
- Representación sindical: Un representante de cada uno de los sindicatos con representación en la Mesa General de Negociación.
- Representación gobierno: En representación de la entidad local por el mismo número que representantes de la plantilla, tienen de formar parte:
 - El/la concejal/a de Servicios Sociales
 - El/la concejal/a de Recursos Humanos
- Parte técnica:
 - El/La técnico/a de Recursos Humanos del Ayuntamiento
 - El/La agente de Igualdad del Ayuntamiento

Funciones de la Comisión:

- Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:
- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas o órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la entidad.
- Definición de los indicadores de medida y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuera aprobado ante la autoridad competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- Impulsar las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- Impulsar la implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad del personal del Ayuntamiento de Benicarló.
- Elaboración del Protocolo para la prevención y actuación frente el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

Serán funciones de la Presidencia:

- Presidir y moderar las reuniones del Plenario de la Comisión.
- Aprobar el orden del día y convocar las sesiones del Plenario de la Comisión.

Carrer de Ferreres Bretó, 10 · 12580 Benicarló · Tel. 964 470 050 · Fax 964 475 908 · www.ajuntamentdebenicarlo.org



AJUNTAMENT DE BENICARLÓ

Código Seguro de Verificación: HEAA CH4D ZRJA 4LFZ TCMK

Plan de Igualdad en el ámbito de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Benicarló (2026-2030) - SEFYCU 7133359

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en <https://benicarlo.sedipualba.es/>

Pág. 39 de 42



FIRMADO POR

Secretari General
Jaime Manero Viñeta
20/08/2026



SELLO

Publicado en tablón de anuncios electrónico
20/08/2026

- Coordinar la relación entre la Comisión y los órganos interesados.

Serán funciones de la Secretaría:

- Garantizar la comunicación entre los miembros de la Comisión.
- Convocar, a instancia de la presidencia, las sesiones.
- Levantar acta de las sesiones de la Comisión.
- Dar cuenta a la Presidencia de las propuestas, quejas y sugerencias recibidas para su tratamiento en la Comisión.
- Trasladar a los órganos correspondientes los acuerdos de la Comisión que los afecto.

Serán funciones del Pleno de la Comisión:

- Ejercer de órgano de participación, consulta y asesoramiento en materia de igualdad de género.
- Realizar propuestas en materia de igualdad de género en las áreas y órganos municipales del Ayuntamiento de Benicarló.
- Impulsar el cumplimiento de los derechos en materia de igualdad de género y de eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.
- Contribuir en la elaboración, implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de personal del Ayuntamiento de Benicarló



Artículo 11. Implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

En este apartado, y para concluir la elaboración de Plan, es necesario plantear un método de seguimiento y evaluación para su implementación, pues ello permite no sólo garantizar su viabilidad y efectividad sino también mantener la información de su desarrollo actualizada para, en el caso en que sea necesario, adaptarlo a las necesidades que vayan surgiendo y así, poder rediseñar aquellos elementos necesarios para poder alcanzar todos y cada uno de los objetivos propuestos anteriormente.

La posibilidad de identificar puntos de mejora de forma periódica y continuada permite definir nuevas necesidades y propuestas de mejora a la vez que se van conociendo los resultados de su implementación, y por ende, el cumplimiento o no de los objetivos a través de las medidas diseñadas.

El Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Benicarló cuenta con un total de 34 medidas dirigidas a la consecución de los 12 objetivos que componen dicho plan. Esta primera propuesta de medidas es mutable y adaptable a lo largo de los cuatro años previstos para su implementación, por ello será durante este periodo cuando se elaborarán medidas de carácter anual para su seguimiento.

El órgano encargado del seguimiento, implementación y evaluación del Plan de Igualdad es la Comisión de Igualdad, la cuál tiene entre sus funciones la de impulsar la implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad del personal del Ayuntamiento de Benicarló.

Para tal fin se elaborará, por parte de la Comisión, un calendario de reuniones (mínimo dos al año) para el seguimiento y evaluación sobre la aplicación temporal de las medidas para garantizar su correcta aplicación. También se deberá realizar un informe anual de evaluación que permitirá disponer de una valoración objetiva de los diferentes informes que la Comisión de Igualdad recogerá de los distintos departamentos a medida que las acciones diseñadas se vayan aplicando, tal y como se propone en los criterios de seguimiento recogidos en las diversas tablas realizadas en el apartado anterior. Así pues, todos los departamentos implicados en la implementación del plan remitirán un informe anual a la Comisión de Igualdad que contenga la información relativa a la ejecución de las medidas. Los informes

40



AJUNTAMENT DE BENICARLÓ

Código Seguro de Verificación: HEAA CH4D ZRJA 4LFZ TCMK

Plan de Igualdad en el ámbito de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Benicarló (2026-2030) - SEFYCU 7133359

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en <https://benicarlo.sedipualba.es/>

Pág. 40 de 42



FIRMADO POR

Secretari General
Jaime Manero Viñeta
20/08/2026



SELLO

Publicado en tablón de anuncios electrónico
20/08/2026



**Ajuntament
de Benicarló**
Recursos Humans

anuales realizados por la Comisión deberán contemplar aquellas propuestas de mejora que se consideren oportunas para la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del personal empleado y ser comunicadas a los distintos departamentos y servicios para su modificación y posterior corrección de las acciones diseñadas.

Una vez finalizada la vigencia del 1º Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad elaborará un informe de impacto de evaluación final y propuesta del nuevo plan para valorar los resultados y efectos del plan sobre el personal empleado. Una vez finalizado dicho periodo, se establecerá un nuevo punto de partida para la elaboración del 2º Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Benicarló 2030-2034.

Capítulo VI. Inscripción en el Registro de Planes de Igualdad

Artículo 12. Inscripción en el Registro

Una vez aprobado, el presente Plan será objeto de inscripción en el Registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas, dependiente de la Secretaría de Estado de Función Pública, creado por la Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo y modificado por la Resolución de 13 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se modifica la anterior, en desarrollo de la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre), sin perjuicio de los registros autonómicos en el ámbito de sus competencias en la Comunitat Valenciana.

La citada inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad. El registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas está disponible en el siguiente enlace: <https://digital.gob.es/funcion-publica/dgfp/relaciones-laborales/igualdad/registro-de-planes-de-igualdad>

El registro se realizará, de acuerdo con la Resolución de 16 de marzo de 2023, mediante correo electrónico. Se enviará al buzón institucional «registro.planespublicosigualdad@correo.gob.es» el I Plan de Igualdad en el ámbito de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Benicarló 2026-2030, el Anexo I y el Anexo II de la Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.

El Protocolo de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el Ayuntamiento de Benicarló también es objeto de registro en dicho buzón institucional. Ya ha sido registrado y se puede consultar en el citado registro, en la siguiente dirección: https://digital.gob.es/content/dam/portal-mtdfp/funcion-publica/dialogo-social/igualdad-genero/registro-planes-igualdad/eell/comunitat-valenciana/castellon/municipios/ayuntamientos/benicarlo/PRO_AYTO_BENICARLO.pdf.

Las posteriores actualizaciones seguirán el mismo procedimiento.

Se puede solicitar un certificado de su registro en secretaria.rll@correo.gob.es.

Carrer de Ferreres Bretó, 10 · 12580 Benicarló · Tel. 964 470 050 · Fax 964 475 908 · www.ajuntamentdebenicarlo.org



AJUNTAMENT DE BENICARLÓ

Código Seguro de Verificación: HEAA CH4D ZRJA 4LFZ TCMK

Plan de Igualdad en el ámbito de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Benicarló (2026-2030) - SEFYCU 7133359

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en <https://benicarlo.sedipualba.es/>

Pág. 41 de 42



FIRMADO POR

Secretari General
Jaime Manero Viñeta
20/08/2026



SELLO

Publicado en tablón de anuncios electrónico
20/08/2026

ANEXO

Ficha de implementación y seguimiento

FICHA DE IMPLMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE BENICARLÓ		
Área	Responsable	
Nº de acción		
Contenido		
Objetivo		
Indicador		
Acciones realizadas		
Recursos asignados		
Periodicidad		
Permanente ☐	Puntual ☐	Anual ☐
Fecha de recogida de datos		Fecha de evaluación



Este Plan de Igualdad en el ámbito de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Benicarló, 2026-2030, fue aprobado en sesión plenaria núm. 8/2026, de fecha 25 de junio de 2026, con carácter ordinario, por mayoría de 19 votos a favor y 2 votos en contra.

El secretario general
(firmado digitalmente)

