



FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

# II PLAN DE IGUALDAD

## 2025-2028



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud



MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL L'HORTA SUD

Código Seguro de Verificación: KHAA ACHQ HAX7 MKP2 JC7R

II PIO - SEFYCU 6390412

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

Pág. 1 de 128



FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

El presente Plan de Igualdad ha sido realizado por Elena Lizama Pérez, Agente de Igualdad de la Unidad de Igualdad de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud; y ha sido negociado y aceptado de forma voluntaria por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud. Dicha Comisión Negociadora está formada por:

- Amparo Gimeno Pons, Secretaria Interventora, en representación de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud
- Manuela Fernández Gil, Delegada de Personal, en representación de la plantilla de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## CONTENIDO

|                                                                               |    |
|-------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN                                 | 4  |
| 2. MARCO NORMATIVO                                                            | 5  |
| 3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN                              | 8  |
| 4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL                                    | 10 |
| 5. INFORMACIÓN DE LA MANCOMUNITAT DE L'HORTA SUD                              | 11 |
| 6. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO Y DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVO           | 13 |
| 7. OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD                | 15 |
| 7.1. OBJETIVO GENERAL                                                         | 15 |
| 7.2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS POR ÁREAS                         | 15 |
| 7.3. OBJETIVOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA                                    | 16 |
| 8. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DEL PLAN DE IGUALDAD                      | 17 |
| 8.1. ÁREA DE PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN                              | 17 |
| 8.2. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL                                        | 20 |
| 8.3. ÁREA DE FORMACIÓN                                                        | 21 |
| 8.4. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL                                            | 26 |
| 8.5. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO                                           | 28 |
| 8.6. ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | 29 |
| 8.7. ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA                                    | 32 |
| 8.8. ÁREA DE RETRIBUCIONES                                                    | 34 |
| 8.10. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA                              | 37 |
| 8.11. ÁREA DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO                | 40 |
| 9. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA               | 42 |
| 10. CALENDARIO DE ACTUACIONES                                                 | 43 |
| 11. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO                | 48 |
| 12. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA                   | 50 |
| 13. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD                        | 51 |
| 14. ANEXOS                                                                    | 53 |
| 14.1. FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES                                        | 53 |
| 14.2. CONCEPTOS BÁSICOS:                                                      | 54 |
| 14.3. INFORME DIAGNÓSTICO:                                                    | 55 |





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
Manrí Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## 1. FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

| DATOS DE LA ORGANIZACIÓN                            |                                            |    |         |    |       |    |
|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------|----|---------|----|-------|----|
| Razón Social                                        | Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud |    |         |    |       |    |
| NIF                                                 | P 4600003J                                 |    |         |    |       |    |
| Domicilio                                           | C/ Cervantes nº 19 46900 - Torrent         |    |         |    |       |    |
| Año de Constitución                                 | 1982                                       |    |         |    |       |    |
| REPRESENTANTE DE LA ENTIDAD                         |                                            |    |         |    |       |    |
| Nombre                                              | José Francisco Cabanes Alonso              |    |         |    |       |    |
| Cargo                                               | PRESIDENTE                                 |    |         |    |       |    |
| DIMENSIÓN                                           |                                            |    |         |    |       |    |
| Personas trabajadoras                               | Mujeres                                    | 27 | Hombres | 13 | Total | 40 |
| Centros de trabajo                                  | 1- C/ Cervantes nº 19 46900 - Torrent      |    |         |    |       |    |
| ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS              |                                            |    |         |    |       |    |
| Dispone de departamento de personal                 | Sí                                         |    |         |    |       |    |
| Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras | Mujeres                                    | 1  | Hombres | 0  | Total | 1  |



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL L'HORTA SUD

Código Seguro de Verificación: KHAA ACHQ HAX7 MKP2 JC7R

II PIO - SEFYCU 6390412

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



FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## 2. MARCO NORMATIVO

El derecho a la igualdad de trato y de oportunidades es un derecho fundamental que queda recogido en el artículo 14 de la Constitución Española. No obstante, la dificultad para hacer efectivo dicho derecho ha derivado en la elaboración de múltiples normativas específicas en materia de igualdad.

La más reconocida es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE num.71 de 23 de marzo), cuyo objetivo principal es “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorpora cambios muy significativos en dicha Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en materia de planes de igualdad:

- Establece la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras deben elaborar y aplicar un plan de igualdad.
- Enumera los elementos y contenidos mínimos que debe contener el plan de igualdad:
  - Diagnóstico de la situación negociado, en su caso.
  - Objetivos a alcanzar en conexión con las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución.
  - Sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- Establece un registro en el que deben quedar inscritos todos los planes de igualdad.
- Ordena al Gobierno (por medio del nuevo artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) a llevar a cabo el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad.

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, surge para dar cumplimiento al mandato de





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

desarrollo reglamentario establecido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007. Del mismo modo, “sirve de instrumento para impulsar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres conforme a lo dispuesto en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, y el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, dado que los planes y medidas de igualdad en las empresas son un instrumento eficaz para combatir las posibles formas de discriminación existentes en el ámbito de las organizaciones y para promover cambios culturales que eviten sesgos y estereotipos de género que siguen frenando la igualdad real entre mujeres y hombres. Además, los planes de igualdad también se articulan como un instrumento de mejora de las organizaciones en cuanto a su imagen, clima laboral y rentabilidad.”

Sin perjuicio de previsiones distintas acordadas en convenio colectivo, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece que “los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras”. En las empresas donde no exista la representación legal referida, el plan de igualdad será negociado con “los sindicatos más representativos y con los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa”.

Asimismo, de acuerdo al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que complementa la regulación contenida en el Real Decreto 901/920, de 13 de octubre, los planes de igualdad deben incluir un Registro Retributivo, así como una Auditoría Retributiva que compruebe si el sistema retributivo de la organización, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Con estos dos últimos Reales Decretos se avanza en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, principalmente en los ODS 5 (“Igualdad de género”) y 8 (“Trabajo decente y crecimiento económico”), y en concreto en el cumplimiento de las metas que se indican a continuación:

- 5.1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres
- 5.2. Eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados
- 5.4 Reconocer la importancia de los cuidados y fomentar la corresponsabilidad





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

## Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

- 5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo
- 8.5. Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

### 3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El presente Plan de Igualdad ha sido suscrito por la **Comisión Negociadora** del II Plan de Igualdad de la Mancomunitat de l'Horta Sud, constituida por:

**En representación de la Mancomunitat de l'Horta Sud:**

- Amparo Gimeno Pons, Secretaria Interventora

**Por parte de la representación de la plantilla:**

- Manuela Fernández Gil, Delegada de personal

Las partes negociadoras han acordado que la Comisión Negociadora tiene las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integran 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 u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la Mancomunitat.
- Definición de los indicadores de medición 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 fuere aprobado ante la institución competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Las personas que integran la Comisión Negociadora deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la entidad a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
11/06/2025  
María Amparo Gimeno Pons



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
12/06/2025  
Manuela Fernández Gil



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

## Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

En caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada, las personas que integran la comisión serán sustituidas. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la Mancomunitat serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante.





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
11/06/2025  
María Amparo Gimeno Pons



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
12/06/2025  
Manuela Fernández Gil



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## 4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad va dirigido a todas las personas trabajadoras de la Mancomunitat de l'Horta Sud, independientemente de su forma de contratación laboral, con contratos de duración determinada y personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios.

El ámbito territorial se localiza en Comunidad Valenciana, España, siendo el domicilio de la organización el siguiente:

- Carrer de Cervantes 19, 46900 (Torrent)

El actual Plan de Igualdad tendrá una **vigencia de cuatro años**, desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2028.





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## 5. INFORMACIÓN DE LA MANCOMUNITAT DE L'HORTA SUD

La Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud es una Entidad local supramunicipal de carácter representativo a quien le corresponde la organización y prestación en forma mancomunada de las obras, servicios o actividades de su competencia, así como la gestión, impulsión y ejercicio de las finalidades encomendadas por los Municipios que la integran, para la consecución de los intereses comunes de ámbito supramunicipal.

La Mancomunidad está integrada por los Municipios de **Alaquàs, Albal, Alcàsser, Aldaia, Alfafar, Benetússer, Beniparrell, Catarroja, Lloc Nou de la Corona, Manises, Massanassa, Mislata, Païporta, Picanya, Picassent, Quart de Poblet, Sedaví, Silla, Torrent y Xirivella**, de la Provincia de Valencia. Todos ellos, se han adherido a la totalidad de los fines previstos en el art. 3 de los estatutos:

- a) Tráfico estacionamiento de vehículos y movilidad.
- b) Información y promoción de la actividad turística de interés y ámbito local.
- c) Protección de la salubridad pública.
- d) Mejora de la gestión administrativa municipal.
- e) Gestión de los equipamientos de su titularidad.
- f) Ferias, abastos, mercados, lonjas y comercio ambulante.
- g) Promoción en el ámbito de la Mancomunidad de la participación de los ciudadanos en el uso eficiente y sostenible de las tecnologías de la información y las comunicaciones.
- h) Evaluación e información de situaciones de necesidad social.

Además, la Mancomunitat de l'Horta Sud da soporte a diversas iniciativas a favor del desarrollo de la ciudadanía y gobernanza democrática y la promoción de nuevos





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

métodos de lucha contra todo tipo de discriminación, impulsando un espacio de formación para mujeres y varones donde a través del conocimiento se facilite la transformación social y se reivindique el protagonismo de la mujer en la sociedad actual. En definitiva, se trata de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las actividades relacionadas con el ejercicio de los derechos sociales y económicos



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
11/06/2025  
María Amparo Gimeno Pons



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
12/06/2025  
Manuela Fernández Gil



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

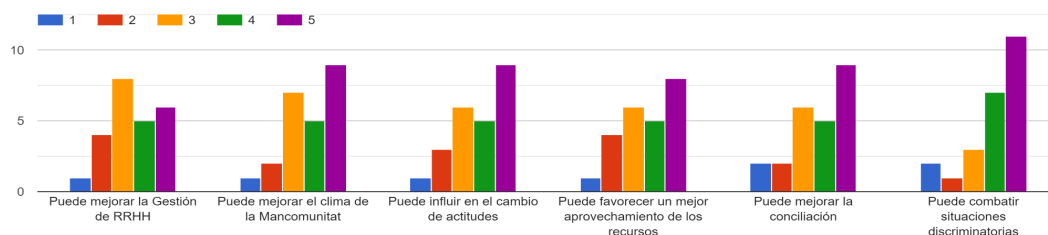
Expediente 309551H

## 6. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO Y DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVO

Todos los resultados del informe diagnóstico y de la auditoría retributiva se aportan en el informe Diagnóstico recogido en el ANEXO 14.3. No obstante, se aportan aquí las principales conclusiones obtenidas en el Diagnóstico de la situación de Igualdad de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud:

En primer lugar, la encuesta que se ha realizado a la plantilla se ha solicitado que ponderen del 1 al 5, siendo 1 estoy muy en desacuerdo y 5 estoy muy de acuerdo, la utilidad del Plan de Igualdad en diferentes aspectos, En este sentido se han obtenido los siguientes resultados:

Pondera cada opción del 1 al 5, siendo 1 "estoy muy en desacuerdo" y 5 "estoy muy de acuerdo" ¿Cómo de acuerdo estás en que el Plan de igualdad...?



En este sentido, conviene resaltar que la mayoría de la plantilla posee una actitud positiva con respecto al plan de igualdad, considerando que tiene un impacto positivo y puede, entre otras cosas, combatir situaciones discriminatorias, influir en el cambio de actitudes de la plantilla y mejorar la conciliación.

Finalmente, del Diagnóstico exhaustivo de la situación de Igualdad de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud realizado en apartados anteriores se han obtenido las siguientes conclusiones:

- Se necesita seguir llevando un control de las incorporaciones que se llevan a cabo en la Mancomunitat, incluyendo en la RPT puestos que durante años se han realizado por programas.





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

- Se requiere incluir en todos los procesos selectivos temario relacionado con la igualdad, para ir familiarizando al personal público en este aspecto con independencia del puesto que vayan a ocupar.
- Extender el compromiso con la igualdad de la Mancomunitat a todas las relaciones contractuales que esta establezca con proveedores externos
- Cumplir el compromiso adquirido con la firma del primer Contrato Programa de servicios sociales e incluir los puestos de la Unidad de Igualdad en la RPT.
- Se manifiesta la necesidad de tener un documento que recoja las necesidades formativas de la plantilla, así como la oferta formativa que se pone a disposición de la plantilla.
- Impartir formación en materia de igualdad, en concreto formación en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo o género y violencia de género, así como sensibilización a la plantilla sobre comunicación y uso de lenguaje no sexista.
- Se necesita elaborar un documento con un procedimiento de promoción.
- Se requiere la elaboración de un protocolo de teletrabajo.
- Se hace necesario difundir las medidas de conciliación existentes entre la plantilla y hacer un estudio de las necesidades de conciliación.
- Tener en cuenta el criterio de paridad y/o composición equilibrada en todas las comisiones constituidas en la Mancomunitat.
- Se requiere la elaboración de un documento que incluya los conceptos retributivos aplicables, con el objetivo de aportar transparencia en dicho sentido.
- Se detecta la necesidad de seguir incidiendo en la plantilla en la utilización de un lenguaje no sexista en toda la documentación interna y externa que elabora.
- Se necesita realizar un Protocolo para las trabajadoras víctimas de violencia de género, que ponga de manifiesto los derechos que tienen dichas mujeres.

Estas conclusiones, obtenidas del análisis cuantitativo y cualitativo de la organización, son la base para la propuesta de las medidas del II Plan de Igualdad de la Mancomunitat.





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## 7. OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

### 7.1. OBJETIVO GENERAL

Garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud

### 7.2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS POR ÁREAS

- ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN: *Conseguir un proceso de selección y contratación igualitario y equitativo entre mujeres y hombres*
- ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: *Lograr una clasificación profesional libre de sesgo de sexo y equilibrada*
- ÁREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL: *Conseguir una formación igualitaria para todas las personas trabajadoras.*
- ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL: *Implantar procesos de promoción profesional transparentes y al alcance de toda la plantilla de forma igualitaria.*
- ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO: *Asegurar unas condiciones de trabajo óptimas y equitativas para toda la plantilla.*
- ÁREA DE RETRIBUCIONES: *Asegurar una retribución equilibrada, equitativa e igualitaria para todo el personal con independencia del sexo y puesto de trabajo.*
- ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA: *Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres dentro de la plantilla de trabajadores y trabajadoras.*
- ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO: *Conseguir un trato respetuoso y no sexista en la organización entre mujeres y hombres.*
- ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD: *Lograr una conciliación real y efectiva para los trabajadores y las trabajadoras de manera igualitaria*
- ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA: *Lograr en la entidad una comunicación y un uso del lenguaje no sexista.*



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL L'HORTA SUD

Código Seguro de Verificación: KHAA ACHQ HAX7 MKP2 JC7R

II PIO - SEFYCU 6390412

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

Pág. 15 de 128



FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

- ÁREA DE PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO: *Implementar acciones en la organización que protejan de forma específica a las víctimas de violencia de género y/o que sensibilicen a la plantilla en prevención de la misma.*

### 7.3. OBJETIVOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Según el artículo 7 del RD 902/2020:

*La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.*





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## 8. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DEL PLAN DE IGUALDAD

### 8.1. ÁREA DE PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo del área: Conseguir un proceso de selección y contratación igualitario y equitativo entre mujeres y hombres

|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                         |           |      |
|-----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|
| ACCIÓN N.º 1                            | Realizar un seguimiento e informe bianual del número de incorporaciones y bajas. Para las incorporaciones se debe recoger el proceso de selección aplicado, las pruebas realizadas y el número de personas que han pasado cada prueba. Todos los datos deben ser desagregados por sexo. |           |      |
| RESPONSABLE                             | Recursos Humanos                                                                                                                                                                                                                                                                        |           |      |
| RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES           | <ul style="list-style-type: none"><li>Humanos: Personal de Recursos Humanos</li><li>Material: Recursos técnicos de la empresa</li></ul>                                                                                                                                                 |           |      |
| COSTE                                   | Coste tiempo/hora del personal implicado en el proceso de actualización de los datos                                                                                                                                                                                                    | PRIORIDAD | ALTA |
| CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN              | Segundo semestre de 2026, durante toda la vigencia del Plan                                                                                                                                                                                                                             |           |      |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | <ul style="list-style-type: none"><li>Informe de datos recogidos para cada uno de los procesos de selección</li></ul>                                                                                                                                                                   |           |      |



MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL L'HORTA SUD

Código Seguro de Verificación: KHAA ACHQ HAX7 MKP2 JC7R

II PIO - SEFYCU 6390412

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

Pág. 17 de 128



FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
Manuela Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

|                                         |                                                                                                                                                                              |           |      |
|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|
| ACCIÓN Nº 2                             | Incluir en todas las bases de contratación y creación de bolsas la legislación vigente en materia de igualdad como parte del temario y/o prueba                              |           |      |
| RESPONSABLE DE IMPLANTACIÓN             | Departamento de Personal y Tribunal Examinador                                                                                                                               |           |      |
| RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES           | <ul style="list-style-type: none"><li>Humanos: Personal del Tribunal</li><li>Material: Recursos técnicos de la entidad</li></ul>                                             |           |      |
| COSTE                                   | No conlleva coste adicional                                                                                                                                                  | PRIORIDAD | ALTA |
| CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN              | Segundo semestre de 2025                                                                                                                                                     |           |      |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | <ul style="list-style-type: none"><li>Bases de la convocatoria que incluya el temario en materia de igualdad</li><li>Nº de procesos en los que se aplica la medida</li></ul> |           |      |





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
Gimeno Pons  
11/06/2025  
María Amparo Gimeno Pons



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |           |       |
|-----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|
| ACCIÓN N.º 3                            | Incorporar cláusulas de igualdad en las contrataciones de servicios. Extender el compromiso de la organización a la contratación de servicios, exigiendo una política de igualdad similar a la empresa contratista: plan de igualdad, formación en igualdad, protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo o género, etc. |           |       |
| RESPONSABLE                             | Secretaría Intervención y Tesorería                                                                                                                                                                                                                                                                                         |           |       |
| RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES           | <ul style="list-style-type: none"><li>Humanos: Personal de Secretaría intervención y Tesorería</li><li>Material: Recursos técnicos de la entidad</li></ul>                                                                                                                                                                  |           |       |
| COSTE                                   | Coste tiempo/hora del personal implicado en la realización de los pliegos del contrato                                                                                                                                                                                                                                      | PRIORIDAD | MEDIA |
| CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN              | Implantación de forma permanente                                                                                                                                                                                                                                                                                            |           |       |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | <ul style="list-style-type: none"><li>N.º de contratos en los que se incluyen estas cláusulas</li><li>Cuantificación de las cláusulas específicas que se cumplen: plan de igualdad, protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo o género, etc.</li></ul>                                                            |           |       |





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
Manrí Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## 8.2. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo del área: Lograr una clasificación profesional libre de sesgo de género y equilibrada.

|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |           |      |
|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|
| ACCIÓN N.º 4                            | Sistematizar y reglamentar la estructura de la Unidad de Igualdad, su composición, funciones, etc. a través de la inclusión de los puestos de Agente de Igualdad y Promotor/a de igualdad en la Relación de Puestos de Trabajo de la Mancomunitat. Esta acción se enmarca en el compromiso asumido en el contrato programa firmado con Generalitat y como desarrollo de las medidas enfocadas a la obtención de la igualdad real en la entidad |           |      |
| RESPONSABLE                             | Comisión de Seguimiento, Personal y Delegada de Personal                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |           |      |
| RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES           | <ul style="list-style-type: none"><li>Humanos: Personal de Recursos Humanos, Delegada de personal y Comisión de Seguimiento</li><li>Material: Recursos técnicos de la entidad</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                        |           |      |
| COSTE                                   | Coste tiempo/hora del personal implicado y material de oficina                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | PRIORIDAD | ALTA |
| CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN              | Primer semestre del 2025                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |           |      |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | <ul style="list-style-type: none"><li>Relación de puestos de trabajo, incluyendo los puestos de la Unidad de Igualdad</li><li>Funciones específicas de cada una de las figuras que componen la Unidad de Igualdad: Agente de igualdad y Promotor/a de igualdad</li></ul>                                                                                                                                                                       |           |      |

20



MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL L'HORTA SUD

Código Seguro de Verificación: KHAA ACHQ HAX7 MKP2 JC7R

II PIO - SEFYCU 6390412

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

Pág. 20 de 128



FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
11/06/2025  
María Amparo Gimeno Pons



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
12/06/2025  
Manuela Fernández Gil



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

### 8.3. ÁREA DE FORMACIÓN

Objetivo del área: Conseguir una formación igualitaria para todas las personas trabajadoras.

|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |           |       |
|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|
| ACCIÓN N.º 5                            | Crear un documento que integre la oferta formativa interna, así como un registro desagregado por sexo de las formaciones realizadas anualmente, incluyendo si se han realizado mediante la utilización de algún permiso, dentro o fuera de la jornada laboral y si es de forma presencial o telemática                                 |           |       |
| RESPONSABLE                             | Departamento de Personal                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |           |       |
| RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES           | <ul style="list-style-type: none"><li>Humanos: Personal de Recursos Humanos</li><li>Material: Recursos técnicos de la entidad</li></ul>                                                                                                                                                                                                |           |       |
| COSTE                                   | Coste tiempo/hora del personal implicado en la elaboración del documento                                                                                                                                                                                                                                                               | PRIORIDAD | MEDIA |
| CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN              | Primer semestre de cada año                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |           |       |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | <ul style="list-style-type: none"><li>Documento que incluya la oferta formativa interna</li><li>Número de personas, desagregadas por sexo, que acceden a formación, especificando si se ha utilizado algún permiso de formación y si se ha realizado dentro o fuera de la jornada laboral y de forma presencial o telemática</li></ul> |           |       |



MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL L'HORTA SUD

Código Seguro de Verificación: KHAA ACHQ HAX7 MKP2 JC7R

II PIO - SEFYCU 6390412

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

Pág. 21 de 128



FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |           |       |
|-----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|
| ACCIÓN N.º 6                            | Detectar las necesidades formativas de la plantilla. Recoger anualmente en una encuesta las necesidades formativas del personal de la Mancomunitat, especificando las materias en las que se tiene interés y las posibles formaciones impartidas por la FEMP, Diputación de Valencia, etc. que pudiesen cubrir dichas necesidades |           |       |
| RESPONSABLE                             | Departamento de Personal y Delegada de Personal                                                                                                                                                                                                                                                                                   |           |       |
| RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES           | <ul style="list-style-type: none"><li>Humanos: Personal que elabore dicha encuesta</li><li>Material: soporte para realizar la encuesta</li></ul>                                                                                                                                                                                  |           |       |
| COSTE                                   | Coste tiempo/hora del personal implicado en la elaboración de la encuesta                                                                                                                                                                                                                                                         | PRIORIDAD | MEDIA |
| CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN              | Primer semestre de cada año                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |           |       |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | <ul style="list-style-type: none"><li>Nº de personas que han realizado la encuesta, desagregando por sexos</li><li>Informe con los resultados obtenidos sobre las necesidades de formación</li></ul>                                                                                                                              |           |       |





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
11/06/2025  
María Amparo Gimeno Pons



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
12/06/2025  
Manuela Fernández Gil



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |           |       |
|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|
| ACCIÓN N.º 7                            | Detectar las necesidades formativas en materia de igualdad por parte de la plantilla. Recoger anualmente en una encuesta las necesidades formativas en igualdad que posee el personal, especificando las materias concretas de igualdad en las que se tiene interés: acoso sexual y/o por razón de sexo, uso de lenguaje no sexista, formación básica en materia de igualdad, etc. |           |       |
| RESPONSABLE                             | Unidad de igualdad                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |           |       |
| RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES           | <ul style="list-style-type: none"><li>• Humanos: Personal que elabore dicha encuesta</li><li>• Material: soporte para realizar la encuesta</li></ul>                                                                                                                                                                                                                               |           |       |
| COSTE                                   | Coste tiempo/hora del personal implicado en la elaboración de la encuesta                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | PRIORIDAD | MEDIA |
| CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN              | Primer semestre de cada año                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |           |       |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | <ul style="list-style-type: none"><li>• Nº de personas que han realizado la encuesta, desagregando por sexos y determinando el municipio al que corresponden</li><li>• Informe con los resultados obtenidos sobre las necesidades de formación</li><li>• Informe de planificación de las acciones formativas detectadas como necesidad</li></ul>                                   |           |       |





FIRMADO POR  
La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
Gimeno Pons  
11/06/2025  
María Amparo Gimeno Pons



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H



FIRMADO POR  
La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025

|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |           |      |
|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|
| ACCIÓN N.º 8                            | Impartir bianualmente un taller de formación y sensibilización a la plantilla en prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia contra la mujer                                                                                                                                                                                          |           |      |
| RESPONSABLE                             | Unidad de Igualdad                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |           |      |
| RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES           | <ul style="list-style-type: none"><li>• Humanos: Personal docente</li><li>• Material: Aula virtual/lugar de realización del curso</li></ul>                                                                                                                                                                                                                |           |      |
| COSTE                                   | Coste de las horas del personal de la Unidad de Igualdad destinado a realizar la formación                                                                                                                                                                                                                                                                 | PRIORIDAD | ALTA |
| CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN              | Segundo semestre de 2025 y 2027                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |           |      |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | <ul style="list-style-type: none"><li>• Difusión de la formación con los horarios y días en los que se impartirá</li><li>• Porcentaje de personas sobre la plantilla total que han recibido la formación, desagregando por sexo</li><li>• Porcentaje de personas sobre la plantilla total que han finalizado la formación, desagregando por sexo</li></ul> |           |      |





FIRMADO POR  
La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
Gimeno Pons  
11/06/2025  
María Amparo Gimeno Pons



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H



FIRMADO POR  
La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025

|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |           |      |
|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|
| ACCIÓN N.º 9                            | Impartir bianualmente un taller de formación y sensibilización a la plantilla sobre comunicación y uso de lenguaje no sexista                                                                                                                                                                                                                              |           |      |
| RESPONSABLE                             | Unidad de Igualdad                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |           |      |
| RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES           | <ul style="list-style-type: none"><li>• Humanos: Personal docente</li><li>• Material: Aula virtual/lugar de realización del curso</li></ul>                                                                                                                                                                                                                |           |      |
| COSTE                                   | Coste de las horas del personal de la Unidad de Igualdad destinado a realizar la formación                                                                                                                                                                                                                                                                 | PRIORIDAD | ALTA |
| CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN              | Segundo semestre de 2026 y 2028                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |           |      |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | <ul style="list-style-type: none"><li>• Difusión de la formación con los horarios y días en los que se impartirá</li><li>• Porcentaje de personas sobre la plantilla total que han recibido la formación, desagregando por sexo</li><li>• Porcentaje de personas sobre la plantilla total que han finalizado la formación, desagregando por sexo</li></ul> |           |      |





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
Manuella Fernández Gil  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

#### 8.4. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo del área: Implantar procesos de promoción profesional transparentes y al alcance de todo el personal de forma igualitaria

|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |           |      |
|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|
| ACCIÓN N.º 10                           | Crear un documento que establezca de forma clara y objetiva la forma de promocionar y difundir dicho documento. Estos itinerarios deben contener las competencias y habilidades requeridas en otros puestos y los criterios que utiliza la Mancomunitat para realizar dicho cambio de puesto, categoría o nivel u otros criterios objetivos de promoción |           |      |
| RESPONSABLE                             | Departamento de Personal                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |           |      |
| RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES           | <ul style="list-style-type: none"><li>Humanos: Personal de Recursos Humanos</li><li>Material: Recursos técnicos de la entidad</li></ul>                                                                                                                                                                                                                  |           |      |
| COSTE                                   | Coste tiempo/hora del personal implicado en la elaboración de los itinerarios profesionales.                                                                                                                                                                                                                                                             | PRIORIDAD | BAJA |
| CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN              | Primer semestre de 2027                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |           |      |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | <ul style="list-style-type: none"><li>Documento con los diferentes itinerarios profesionales establecidos por la organización</li><li>Formato utilizado para la difusión de los itinerarios y listado de personas que la han recibido</li></ul>                                                                                                          |           |      |





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |           |       |
|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|
| ACCIÓN N.º 11                           | Recoger información estadística anual de las promociones internas realizadas por mujeres y hombres dentro de la plantilla. Se debe incluir el proceso de promoción aplicado, el número de candidaturas recibidas, las pruebas practicadas y el número de personas que han pasado estas pruebas. Todos los datos deben estar desagregados por sexo.                                 |           |       |
| RESPONSABLE                             | Departamento de Personal                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |           |       |
| RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES           | <ul style="list-style-type: none"><li>Humanos: Personal de Recursos Humanos</li><li>Material: Recursos técnicos de la entidad</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                            |           |       |
| COSTE                                   | Coste tiempo/hora del personal implicado en la obtención de dicha información                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | PRIORIDAD | MEDIA |
| CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN              | Segundo semestre de cada año                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |           |       |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | <ul style="list-style-type: none"><li>Informe con las promociones realizadas, incluyendo el proceso de promoción aplicado, el número de candidaturas recibidas, las pruebas practicadas y el número de personas que han pasado estas pruebas. Todos los datos deben estar desagregados por sexo.</li><li>Formato utilizado para la difusión de las vacantes de promoción</li></ul> |           |       |





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
Manuella Fernández Gil  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## 8.5. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo del área: Asegurar unas condiciones de trabajo óptimas y equitativas para toda la plantilla

|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |           |      |
|-----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|
| ACCIÓN N.º 12                           | Elaborar protocolo sobre el teletrabajo. Incluir qué puestos de trabajo pueden optar a dicha modalidad y su justificación, el proceso para solicitarlo, la documentación que se debe aportar y el periodo de resolución y la justificación tanto en el caso de que se conceda como en el caso de que no se apruebe |           |      |
| RESPONSABLE                             | Departamento de personal, jefatura de personal                                                                                                                                                                                                                                                                     |           |      |
| RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES           | <ul style="list-style-type: none"><li>Humanos: Personal de RRHH</li><li>Material: Recursos técnicos de la entidad</li></ul>                                                                                                                                                                                        |           |      |
| COSTE                                   | Coste tiempo/hora del personal implicado en la elaboración del protocolo                                                                                                                                                                                                                                           | PRIORIDAD | BAJA |
| CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN              | Segundo semestre 2027                                                                                                                                                                                                                                                                                              |           |      |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | <ul style="list-style-type: none"><li>Aprobación del protocolo por la jefatura de personal</li><li>Difusión del protocolo de teletrabajo a la plantilla por las vías de comunicación utilizadas normalmente por la entidad</li></ul>                                                                               |           |      |





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## 8.6. ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo del área: Lograr una conciliación real y efectiva para los trabajadores y las trabajadoras

|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                  |           |      |
|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|
| ACCIÓN Nº 13                            | Elaborar un documento de medidas de conciliación. Realizar un documento, y difundirlo, que recopile todas las medidas de conciliación aplicables en la Mancomunitat, incluidas las legales además de las posibles mejoras particulares dentro de la Mancomunitat |           |      |
| RESPONSABLE                             | Departamento de Personal y Delegada de Personal                                                                                                                                                                                                                  |           |      |
| RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES           | <ul style="list-style-type: none"><li>Humanos: Personal de Recursos Humanos</li><li>Material: Recursos técnicos de la entidad</li></ul>                                                                                                                          |           |      |
| COSTE                                   | Coste tiempo/hora del personal implicado y material de oficina                                                                                                                                                                                                   | PRIORIDAD | ALTA |
| CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN              | Segundo semestre 2025                                                                                                                                                                                                                                            |           |      |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | <ul style="list-style-type: none"><li>Documento aprobado por Jefatura de Personal</li><li>Difusión del documento</li></ul>                                                                                                                                       |           |      |





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

## Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |           |       |
|-----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|
| ACCIÓN Nº 14                            | Realizar un análisis de las necesidades de conciliación de la Mancomunitat con el objetivo de detectar y negociar aquellas medidas que resulten más convenientes para la plantilla. Basándose en el estudio se pueden ampliar o flexibilizar el uso de las medidas existentes en la organización y eliminar aquellas prácticas que no son necesarias o requeridas |           |       |
| RESPONSABLE                             | Delegada de Personal                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |           |       |
| RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES           | <ul style="list-style-type: none"><li>Humanos: Delegada de Personal</li><li>Material: Recursos técnicos de la entidad</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                   |           |       |
| COSTE                                   | Coste tiempo/hora del personal implicado y material de oficina                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | PRIORIDAD | MEDIA |
| CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN              | Primer semestre de cada año                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |           |       |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | <ul style="list-style-type: none"><li>Encuesta u otro mecanismo utilizado para detectar las necesidades</li><li>Nº de personas que elaborado la encuesta, desagregando por sexo</li><li>Listado de medidas, adicionales a las legislativas, que se han incluido o que se han modificado tras el estudio</li></ul>                                                 |           |       |





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
Manrí Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

## Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

|                                         |                                                                                                                                                                                         |           |       |
|-----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|
| ACCIÓN Nº 15                            | Realizar campañas de sensibilización y/o formación a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad. Dirigir dichas campañas de corresponsabilidad para los trabajadores. |           |       |
| RESPONSABLE                             | Unidad de Igualdad                                                                                                                                                                      |           |       |
| RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES           | <ul style="list-style-type: none"><li>Humanos: personal de la Unidad de Igualdad</li><li>Material: Recursos técnicos de la entidad</li></ul>                                            |           |       |
| COSTE                                   | Coste tiempo/hora del personal implicado y material de oficina                                                                                                                          | PRIORIDAD | MEDIA |
| CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN              | 23 de marzo, Día Internacional de la corresponsabilidad                                                                                                                                 |           |       |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | <ul style="list-style-type: none"><li>Material de sensibilización elaborado para la campaña</li><li>Difusión tanto interna como externa de la campaña</li></ul>                         |           |       |





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
11/06/2025  
María Amparo Gimeno Pons



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
12/06/2025  
Manuela Fernández Gil

## 8.7. ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo del área: **Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres dentro de la plantilla**

|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |           |       |
|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|
| ACCIÓN Nº 16                            | Establecer formalmente, en la medida en la que se pueda, medidas de acción positivas para incorporar al sexo menos representado en los diferentes puestos o categorías profesionales y/o departamentos y conseguir así, poco a poco, un equilibrio en todos ellos. Profundizar en el estudio de las posibilidades que vaya ofreciendo el ordenamiento jurídico para favorecer, en igualdad de condiciones, el acceso y la promoción interna al empleo público de mujeres en aquellas áreas en las que se encuentren infrarrepresentadas. |           |       |
| RESPONSABLE                             | Secretaría-Intervención y Delegada de Personal                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |           |       |
| RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES           | <ul style="list-style-type: none"><li>Humanos: personal de Recursos Humanos y Mesa de Negociación</li><li>Material: Recursos técnicos de la entidad</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |           |       |
| COSTE                                   | Coste tiempo/hora del personal implicado y material de oficina                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | PRIORIDAD | MEDIA |
| CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN              | Segundo semestre de 2026                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |           |       |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | <ul style="list-style-type: none"><li>Evolución anual de la segregación horizontal por departamentos y puestos de trabajo en la organización</li><li>Evaluación anual de la segregación horizontal por niveles jerárquicos y puestos de responsabilidad en la organización</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                     |           |       |

32



MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL L'HORTA SUD

Código Seguro de Verificación: KHAA ACHQ HAX7 MKP2 JC7R

II PIO - SEFYCU 6390412

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

Pág. 32 de 128



FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025

|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |           |       |
|-----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|
| ACCIÓN Nº 17                            | Tener en cuenta el criterio de paridad entre sexos o, en defecto de eso, el criterio de presencia equilibrada (40%-60%) en la constitución o renovación de todas las comisiones, incluidos los tribunales de los procesos selectivos.<br>De no ser posible cumplir con los criterios anteriores se debe dejar constancia del motivo por el que no se ha llevado a cabo. |           |       |
| RESPONSABLE                             | Secretaría-Intervención y las personas responsables de la constitución o renovación de los órganos correspondientes                                                                                                                                                                                                                                                     |           |       |
| RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES           | <ul style="list-style-type: none"><li>Humanos: personal responsable de la constitución o renovación de los órganos correspondientes</li><li>Material: Recursos técnicos de la entidad</li></ul>                                                                                                                                                                         |           |       |
| COSTE                                   | Coste tiempo/hora del personal implicado y material de oficina                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | PRIORIDAD | MEDIA |
| CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN              | Implantación permanente                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |           |       |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | <ul style="list-style-type: none"><li>Evolución de la composición de los órganos en las actas de constitución o renovación</li><li>Nº de mujeres y hombres que forman parte de cada órgano</li></ul>                                                                                                                                                                    |           |       |





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
Manrí Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## 8.8. ÁREA DE RETRIBUCIONES

Objetivo del área: Asegurar una retribución equilibrada, equitativa y igualitaria para toda la plantilla con independencia del sexo y puesto de trabajo

|                                         |                                                                                                                                                                                                                |           |  |
|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--|
| ACCIÓN N.º 18                           | Actualización anual del Registro Retributivo. Renovar anualmente, durante el primer semestre del año, el Registro Retributivo, tal como se establece en el Real Decreto-Ley 6/2019 y el Real Decreto 902/2020. |           |  |
| RESPONSABLE                             | Unidad de Igualdad y Departamento de personal                                                                                                                                                                  |           |  |
| RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES           | <ul style="list-style-type: none"><li>Humanos: personal de la Unidad de igualdad y de RRHH</li><li>Material: Recursos técnicos de la empresa</li></ul>                                                         |           |  |
| COSTE                                   | Coste tiempo/hora del personal implicado en la creación del documento                                                                                                                                          | PRIORIDAD |  |
| CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN              | Primer semestre de cada año                                                                                                                                                                                    |           |  |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | <ul style="list-style-type: none"><li>Recogida de los datos retributivos de cada una de las personas trabajadoras</li><li>Informes de los Registros Retributivos de los diferentes años</li></ul>              |           |  |





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |           |      |
|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|
| ACCIÓN N.º 19                           | Creación de un documento (RLT actualizada anualmente) que recoja todos los conceptos retributivos, especialmente los complementos salariales y percepciones extrasalariales, e indicar a qué puestos de trabajo o departamentos se les asignan dichos conceptos y los criterios objetivos que se siguen para la asignación de aquellos.<br>Una vez que se realice dicho documento se debe publicar en el portal de Transparencia de la Mancomunitat de l'Horta Sud. |           |      |
| RESPONSABLE                             | Secretaría-Intervención y Departamento de Personal                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |           |      |
| RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES           | <ul style="list-style-type: none"><li>Humanos: personal de RRHH</li><li>Material: Recursos técnicos de la entidad</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |           |      |
| COSTE                                   | Coste tiempo/hora del personal implicado en la creación del documento                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | PRIORIDAD | ALTA |
| CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN              | Primer semestre de 2026                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |           |      |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | <ul style="list-style-type: none"><li>Documento de conceptos retributivos aprobado por la Mesa de Negociación</li><li>Publicación en el Portal de Transparencia</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                           |           |      |





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## 8.9. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo del área: Conseguir un trato respetuoso y no sexista en la Mancomunitat entre mujeres y hombres.

|                                         |                                                                                                                                                                                                                                         |           |      |
|-----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|
| ACCIÓN N.º 20                           | Informar a la Plantilla del Protocolo contra el acoso sexual y/o por razón de sexo. Informar y difundir entre la plantilla el Protocolo y el canal de denuncia específico. Difusión a toda la plantilla y a las nuevas incorporaciones. |           |      |
| RESPONSABLE                             | Unidad de Igualdad                                                                                                                                                                                                                      |           |      |
| RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES           | <ul style="list-style-type: none"><li>Humanos: personal de la Unidad de igualdad</li><li>Material: Recursos técnicos de la entidad</li></ul>                                                                                            |           |      |
| COSTE                                   | Coste tiempo/hora del personal implicado en la creación del documento                                                                                                                                                                   | PRIORIDAD | ALTA |
| CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN              | Implantación segundo semestre de 2025 y 2027 y permanente para la plantilla de nueva incorporación                                                                                                                                      |           |      |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | <ul style="list-style-type: none"><li>Difusión del Protocolo a la plantilla</li><li>Difusión del canal de denuncia</li></ul>                                                                                                            |           |      |

36



MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL L'HORTA SUD

Código Seguro de Verificación: KHAA ACHQ HAX7 MKP2 JC7R

II PIO - SEFYCU 6390412

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

Pág. 36 de 128



FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## 8.10. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Objetivo del área: Lograr en la empresa una comunicación y/o lenguaje no sexista.

|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                |           |      |
|-----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|
| ACCIÓN Nº 21                            | Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje y las imágenes utilizadas tanto en la comunicación interna como en la página web de la entidad, asegurando su neutralidad respecto al sexo. De igual manera, redactar las convocatorias y ofertas de empleo en lenguaje no sexista |           |      |
| RESPONSABLE                             | Personal responsable de la elaboración de los documentos. La Unidad de Igualdad prestará asesoramiento y/o apoyo en este sentido, pero solo será la responsable directa de la documentación que salga de la propia Unidad de igualdad                                          |           |      |
| RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES           | <ul style="list-style-type: none"><li>Humanos: Personas responsables de la elaboración de los documentos</li><li>Materiales: Recursos técnicos necesarios de la entidad</li></ul>                                                                                              |           |      |
| COSTE                                   | Coste tiempo/hora del personal implicado en la revisión y, en su caso, de la corrección                                                                                                                                                                                        | PRIORIDAD | ALTA |
| CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN              | Durante toda la vigencia del Plan                                                                                                                                                                                                                                              |           |      |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | <ul style="list-style-type: none"><li>Chequeo de comunicados internos, circulares informativas, página web, formularios, informes, etc.</li></ul>                                                                                                                              |           |      |

37



MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL L'HORTA SUD

Código Seguro de Verificación: KHAA ACHQ HAX7 MKP2 JC7R

II PIO - SEFYCU 6390412

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

Pág. 37 de 128



FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

## Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

|                                         |                                                                                                                                                                                                |           |      |
|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|
| ACCIÓN Nº 22                            | Realizar una campaña específica de difusión del presente plan de igualdad                                                                                                                      |           |      |
| RESPONSABLE                             | Unidad de Igualdad                                                                                                                                                                             |           |      |
| RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES           | <ul style="list-style-type: none"><li>Humanos: personal de la Unidad de Igualdad</li><li>Materiales: Recursos técnicos necesarios de la entidad</li></ul>                                      |           |      |
| COSTE                                   | Coste tiempo/hora del personal de la Unidad de Igualdad                                                                                                                                        | PRIORIDAD | ALTA |
| CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN              | Primer semestre del 2025                                                                                                                                                                       |           |      |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | <ul style="list-style-type: none"><li>Difusión del Plan de igualdad</li><li>N.º de personas a las que se forma y/o a las que les llega la campaña de difusión, desagregadas por sexo</li></ul> |           |      |





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
11/06/2025  
María Amparo Gimeno Pons



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
12/06/2025  
Manuela Fernández Gil



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

## Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |           |      |
|-----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|
| ACCIÓN Nº 23                            | Realizar campañas específicas en días señalados de reivindicación y visibilización de roles y estereotipos de género y de prevención de la violencia de género. Al menos realizar las campañas de 8M, Día Internacional de la Mujer y del 25N, Día Internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres |           |      |
| RESPONSABLE                             | Unidad de Igualdad                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |           |      |
| RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES           | <ul style="list-style-type: none"><li>Humanos: personal de la Unidad de Igualdad</li><li>Materiales: Recursos técnicos necesarios de la entidad</li></ul>                                                                                                                                                               |           |      |
| COSTE                                   | Coste tiempo/hora del personal de la Unidad de Igualdad                                                                                                                                                                                                                                                                 | PRIORIDAD | ALTA |
| CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN              | Durante toda la vigencia del Plan, los días señalados                                                                                                                                                                                                                                                                   |           |      |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | <ul style="list-style-type: none"><li>N.º de campañas realizadas</li><li>Forma de difundir dichas campañas</li></ul>                                                                                                                                                                                                    |           |      |





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
Manrí Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

### 8.11. ÁREA DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo del área: Implementar acciones en la organización que protejan de forma específica a las víctimas de violencia de género y/o que sensibilicen a la plantilla en prevención de la misma.

|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |           |       |
|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|
| ACCIÓN Nº 24                            | Elaborar un Protocolo Interno de Violencia de género negociado en la Comisión del Plan de Igualdad, que indique los derechos que legalmente se establecen a las trabajadoras víctimas de violencia de género, la forma de implantación de los mismos, así como los canales para solicitarlos dentro de la organización, respetando su derecho a la intimidad personal. Incluir las posibles mejoras negociadas en Mesa de Negociación en dicho sentido. |           |       |
| RESPONSABLE                             | Unidad de Igualdad y Comisión de Seguimiento                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |           |       |
| RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES           | <ul style="list-style-type: none"><li>Humanos: Personal de la Unidad de Igualdad</li><li>Material: Recursos técnicos de la entidad</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |           |       |
| COSTE                                   | Coste/hora del personal implicado en la elaboración del protocolo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | PRIORIDAD | MEDIA |
| CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN              | Segundo semestre del 2027                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |           |       |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | <ul style="list-style-type: none"><li>Protocolo aprobado por la Comisión de Igualdad y el Pleno</li><li>Difusión a la plantilla</li><li>Seguimiento del número de solicitudes de los derechos laborales de las mujeres víctimas de Violencia de Género</li></ul>                                                                                                                                                                                        |           |       |

40



MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL L'HORTA SUD

Código Seguro de Verificación: KHAA ACHQ HAX7 MKP2 JC7R

II PIO - SEFYCU 6390412

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

Pág. 40 de 128



FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
Manuela Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

## Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

|                                         |                                                                                                                                                                                                      |           |      |
|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|
| ACCIÓN Nº 25                            | Incorporar en el Pleno de la MHS una referencia a las mujeres víctimas de violencia de género asesinadas en esa anualidad hasta el pleno celebrado, estableciendo la repulsa ante estas situaciones. |           |      |
| RESPONSABLE                             | Presidencia                                                                                                                                                                                          |           |      |
| RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES           | <ul style="list-style-type: none"><li>Humanos: Presidencia</li><li>Material: Recursos técnicos de la entidad</li></ul>                                                                               |           |      |
| COSTE                                   | Coste/hora del personal implicado en la recopilación de los datos                                                                                                                                    | PRIORIDAD | ALTA |
| CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN              | Implantación durante toda la vigencia del Plan de Igualdad                                                                                                                                           |           |      |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | <ul style="list-style-type: none"><li>N.º de referencias en los plenos de la Mancomunitat</li></ul>                                                                                                  |           |      |





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
Manrí Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## 9. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                       |           |      |
|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|
| ACCIÓN Nº 26                            | Elaborar y revisar, al menos bianualmente, las descripciones de puestos de trabajo para asegurar que las tareas, competencias, responsabilidades y condiciones laborales establecidas en la presente auditoría sean aplicables durante, al menos, el periodo de vigencia de la misma. |           |      |
| RESPONSABLE                             | Personal y Delegada de Personal                                                                                                                                                                                                                                                       |           |      |
| RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES           | <ul style="list-style-type: none"><li>Humanos: RRHH y Delegada de Personal</li><li>Material: Recursos técnicos de la entidad</li></ul>                                                                                                                                                |           |      |
| COSTE                                   | Coste tiempo/hora del personal implicado en la revisión y actualización de la RPT                                                                                                                                                                                                     | PRIORIDAD | BAJA |
| CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN              | Elaboración: segundo semestre 2026; revisión: segundo semestre 2028                                                                                                                                                                                                                   |           |      |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | <ul style="list-style-type: none"><li>Descripciones de puestos de trabajo actualizadas.</li><li>Listado de personas a las que se le han comunicado cambios en las Descripciones de Puesto de Trabajo.</li></ul>                                                                       |           |      |





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## 10. CALENDARIO DE ACTUACIONES

| 2025                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| I                                                                                                                                      | II                                                                                                                                                                       |
| <b>Acción nº 4:</b> Sistematizar y reglamentar la estructura de la Unidad de Igualdad                                                  | <b>Acción nº 2:</b> Incluir en las bases de contratación y creación de bolsas la legislación vigente en materia de igualdad                                              |
| <b>Acción nº 5:</b> Crear un documento que integre la oferta formativa interna y las formaciones realizadas                            | <b>Acción nº 8:</b> Impartir un taller de formación y sensibilización a la plantilla en prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia contra la mujer |
| <b>Acción nº 6:</b> Detectar las necesidades formativas de la plantilla                                                                | <b>Acción nº 11:</b> Recoger información estadística de las promociones internas realizadas por mujeres y hombres dentro de la plantilla                                 |
| <b>Acción nº 7:</b> Detectar las necesidades formativas en materia de igualdad por parte de la plantilla                               | <b>Acción nº 13:</b> Elaborar un documento de medidas de conciliación                                                                                                    |
| <b>Acción nº 14:</b> Realizar un análisis de las necesidades de conciliación                                                           | <b>Acción nº 20:</b> Informar a la Plantilla del Protocolo contra el acoso sexual y/o por razón de sexo                                                                  |
| <b>Acción nº 15:</b> Realizar campañas de sensibilización y/o formación a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad |                                                                                                                                                                          |
| <b>Acción nº 18:</b> Actualización anual del Registro Retributivo                                                                      |                                                                                                                                                                          |
| <b>Acción nº 22:</b> Realizar una campaña específica de difusión del presente plan de igualdad                                         |                                                                                                                                                                          |

43



MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL L'HORTA SUD

Código Seguro de Verificación: KHAA ACHQ HAX7 MKP2 JC7R

II PIO - SEFYCU 6390412

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

Pág. 43 de 128



FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025

| 2026                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| I                                                                                                                                      | II                                                                                                                                                                       |
| <b>Acción nº 5:</b> Crear un documento que integre la oferta formativa interna y las formaciones realizadas                            | <b>Acción nº 1:</b> Realizar un seguimiento e informe bianual del número de incorporaciones y bajas                                                                      |
| <b>Acción nº 6:</b> Detectar las necesidades formativas de la plantilla                                                                | <b>Acción nº 9:</b> Impartir un taller de formación y sensibilización a la plantilla sobre comunicación y uso de lenguaje no sexista                                     |
| <b>Acción nº 7:</b> Detectar las necesidades formativas en materia de igualdad por parte de la plantilla                               | <b>Acción nº 11:</b> Recoger información estadística de las promociones internas realizadas por mujeres y hombres dentro de la plantilla                                 |
| <b>Acción nº 14:</b> Realizar un análisis de las necesidades de conciliación                                                           | <b>Acción nº 16:</b> Establecer formalmente medidas de acción positivas para incorporar al sexo menos representado                                                       |
| <b>Acción nº 15:</b> Realizar campañas de sensibilización y/o formación a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad | <b>Acción nº 26:</b> Elaborar y revisar, al menos bianualmente, las descripciones de puestos de trabajo                                                                  |
| <b>Acción nº 18:</b> Actualización anual del Registro Retributivo                                                                      | <b>Informe evaluación intermedia del Plan de igualdad</b>                                                                                                                |
| <b>Acción nº 19:</b> Creación de un documento que recoja todos los conceptos retributivos                                              |                                                                                                                                                                          |
| 2027                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                          |
| I                                                                                                                                      | II                                                                                                                                                                       |
| <b>Acción nº 5:</b> Crear un documento que integre la oferta formativa interna y las formaciones realizadas                            | <b>Acción nº 8:</b> Impartir un taller de formación y sensibilización a la plantilla en prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia contra la mujer |
| <b>Acción nº 6:</b> Detectar las necesidades formativas de la plantilla                                                                |                                                                                                                                                                          |





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
11/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025

|                                                                                                                                        |                                                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Acción nº 7:</b> Detectar las necesidades formativas en materia de igualdad por parte de la plantilla                               | <b>Acción nº 11:</b> Recoger información estadística de las promociones internas realizadas por mujeres y hombres dentro de la plantilla |
| <b>Acción nº 10:</b> Crear un documento que establezca de forma clara y objetiva la forma de promocionar hacia otros puestos           | <b>Acción nº 12:</b> Elaborar protocolo sobre el teletrabajo                                                                             |
| <b>Acción nº 14:</b> Realizar un análisis de las necesidades de conciliación de la Mancomunitat                                        | <b>Acción nº 20:</b> Informar a la Plantilla del Protocolo contra el acoso sexual y/o por razón de sexo                                  |
| <b>Acción nº 15:</b> Realizar campañas de sensibilización y/o formación a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad | <b>Acción nº 24:</b> Elaborar un Protocolo Interno de Violencia de género                                                                |
| <b>Acción nº 18:</b> Actualización anual del Registro Retributivo                                                                      |                                                                                                                                          |
| 2028                                                                                                                                   |                                                                                                                                          |
| I                                                                                                                                      | II                                                                                                                                       |
| <b>Acción nº 5:</b> Crear un documento que integre la oferta formativa interna y las formaciones realizadas                            | <b>Acción nº 9:</b> Impartir un taller de formación y sensibilización a la plantilla sobre comunicación y uso de lenguaje no sexista     |
| <b>Acción nº 6:</b> Detectar las necesidades formativas de la plantilla                                                                | <b>Acción nº 11:</b> Recoger información estadística de las promociones internas realizadas por mujeres y hombres dentro de la plantilla |
| <b>Acción nº 7:</b> Detectar las necesidades formativas en materia de igualdad por parte de la plantilla                               | <b>Acción nº 26:</b> Elaborar y revisar, al menos bianualmente, las descripciones de puestos de trabajo                                  |
| <b>Acción nº 14:</b> Realizar un análisis de las necesidades de conciliación de la Mancomunitat                                        | <b>Informe evaluación final del Plan de igualdad</b>                                                                                     |
|                                                                                                                                        | <b>Elaboración III Plan de igualdad</b>                                                                                                  |

45



MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL L'HORTA SUD

Código Seguro de Verificación: KHAA ACHQ HAX7 MKP2 JC7R

II PIO - SEFYCU 6390412

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

Pág. 45 de 128



FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025

**Acción nº 15:** Realizar campañas de sensibilización y/o formación a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad

**Acción nº 18:** Actualización anual del Registro Retributivo

Las siguientes acciones no quedan recogidas en el calendario debido a que se encuentran instauradas en la organización de forma **permanente**:

- **Acción nº3:** Incorporar cláusulas de igualdad en las contrataciones de servicios. Extender el compromiso de la organización a la contratación de servicios, exigiendo una política de igualdad similar a la empresa contratista: plan de igualdad, formación en igualdad, protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo o género, etc.
- **Acción nº17:** Tener en cuenta el criterio de paridad entre sexos o, en defecto de eso, el criterio de presencia equilibrada (40%-60%) en la constitución o renovación de todas las comisiones, incluidos los tribunales de los procesos selectivos. De no ser posible cumplir con los criterios anteriores se debe dejar constancia del motivo por el que no se ha llevado a cabo.
- **Acción nº20:** Informar a la Plantilla del Protocolo contra el acoso sexual y/o por razón de sexo. Informar y difundir entre la plantilla el Protocolo y el canal de denuncia específico. Difusión a toda la plantilla y a las nuevas incorporaciones.
- **Acción nº21:** Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje y las imágenes utilizadas tanto en la comunicación interna como en la página web de la entidad, asegurando su neutralidad respecto al sexo. De igual manera, redactar las convocatorias y ofertas de empleo en lenguaje no sexista
- **Acción nº23:** Realizar campañas específicas en días señalados de reivindicación y visibilización de roles y estereotipos de género y de prevención de la violencia de género. Al menos realizar las campañas de 8M, Día Internacional de la Mujer y del 25N, Día Internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres

46



MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL L'HORTA SUD

Código Seguro de Verificación: KHAA ACHQ HAX7 MKP2 JC7R

II PIO - SEFYCU 6390412

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

Pág. 46 de 128



FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
11/06/2025  
María Amparo Gimeno Pons



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

## Servicio de Coordinación

Expediente 309551H



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
12/06/2025  
Manuela Fernández Gil

- **Acción nº25:** Incorporar en el Pleno de la MHS una referencia a las mujeres víctimas de violencia de género asesinadas en esa anualidad hasta el pleno celebrado, estableciendo la repulsa ante estas situaciones.





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## 11. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Para una correcta aplicación del presente Plan de Igualdad de la Mancomunitat de l'Horta Sud, se creará una Comisión de Igualdad o Comisión de Seguimiento, constituida por el personal técnico y/o político que se considere. El tiempo que transcurra hasta la constitución de dicha Comisión y de forma inicialmente provisional, estará formada por:

En representación de la Mancomunitat de l'Horta Sud:

- Amparo Gimeno Pons, Secretaria Interventora

Por parte de la representación de la plantilla:

- Manuela Fernández Gil, Delegada de personal

La Comisión de Seguimiento será en todo momento responsable de la implantación y seguimiento de las medidas que se lleven a cabo, y podrá pedir la colaboración de aquellas personas que pueda considerar claves para realizar las actividades tales como el personal de la Unidad de Igualdad.

El seguimiento de las medidas deberá realizarse de forma periódica conforme estipula el calendario de actuaciones del Plan de Igualdad.

En cualquier momento, las medidas puedan ser revisadas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando.

La composición de la Comisión de Seguimiento es la que figura, sin perjuicio de que ambas partes puedan proceder a la sustitución de sus miembros en función de causas justificadas.

Dicha comisión acuerda reunirse mínimo una vez al año.

Sus funciones serán las siguientes:

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.
- Supervisión de la ejecución del Plan.





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

## Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso de la entidad con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento recogerán en acta los informes de la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad.





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## 12. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

Para poder comprobar la implantación correcta del presente plan de igualdad, se realizará una evaluación intermedia sobre los logros y las dificultades durante la ejecución, y una evaluación final cuando finalice la vigencia del Plan. Esta evaluación se hará mediante informes sobre cada uno de los objetivos fijados en el Plan de igualdad. Además, podrán contemplar la adopción de medidas correctoras, así como la incorporación de todas aquellas medidas que la organización considere necesarias para poder consolidar correctamente la igualdad de oportunidades.

Además, se incluirá un informe de bianual, que debe aportar una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el grado de cumplimiento de cada acción. En el Anexo 14.1 se facilita una ficha para el seguimiento de las acciones.

Por otra parte, la evaluación del Plan de Igualdad contará con diferentes instrumentos de medida. En primer lugar, se elaborará un Cuestionario de Percepción de la Igualdad de la Organización que se administrará en la evaluación intermedia y final. Dicho cuestionario se realizará tomando como ejemplo otros cuestionarios como el elaborado por el Instituto Andaluz de la Mujer, el cuestionario de igualdad en la organización del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, y otro elaborado por Comisiones Obreras. Con dicho cuestionario se pretende averiguar necesidades que percibe la plantilla en cuestión de igualdad e ir incorporando o mejorando las medidas propuestas. En segundo lugar, se utilizará la herramienta de Registro Retributivo para evaluar aspectos cuantitativos con criterios de objetividad retributiva.

Para la evaluación de las medidas propuestas se han descrito los indicadores cuantitativos y cualitativos en el apartado "Descripción de medidas concretas".





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

### 13. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente plan de igualdad debe ser revisado, de acuerdo al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios.
- c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial a la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- d) Cuando una resolución judicial condene a la entidad 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.
- e) Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

En cualquiera de las situaciones anteriores, la Comisión Negociadora se reunirá con el objetivo de realizar las modificaciones pertinentes para adaptar el plan a las circunstancias en las que se encuentre la organización.

Para la prevención de modificaciones durante la vigencia del plan se disponen en el punto anterior seguimientos anuales y evaluaciones intermedias.

Por otra parte, en el caso de producirse discrepancias en el seno de la Comisión de Igualdad en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad, la Comisión podrá desarrollar un informe que incluya:

- Naturaleza de la discrepancia que ha motivado el bloqueo.





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

## Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

- Propuesta de nuevas acciones a desarrollar a raíz del bloqueo y resultados de las votaciones en el seno de la Comisión.
- Calendario de ejecución, responsables e indicadores de seguimiento y evaluación para las nuevas acciones propuestas.
- Este informe deberá ser aprobado por la Comisión de Igualdad por consenso e incluido como Anexo en las memorias finales del presente Plan de Igualdad.





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## 14. ANEXOS

### 14.1. FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES

|                                        |                                                                                                                          |           |      |      |
|----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|------|
| Ficha acción nº                        |                                                                                                                          |           |      |      |
| Área                                   |                                                                                                                          |           |      |      |
| Objetivo                               |                                                                                                                          |           |      |      |
| Fecha inicio / Fecha fin               | 2020                                                                                                                     | 2021      | 2022 | 2024 |
| Acción                                 |                                                                                                                          |           |      |      |
| Mecanismos de seguimiento y evaluación | Indicador                                                                                                                | Resultado |      |      |
|                                        |                                                                                                                          |           |      |      |
|                                        |                                                                                                                          |           |      |      |
| Personal al que va dirigido            |                                                                                                                          |           |      |      |
| Persona/departamento responsable       |                                                                                                                          |           |      |      |
| Recursos utilizados                    |                                                                                                                          |           |      |      |
| Grado de implantación de la medida     | <input type="checkbox"/> Pendiente de ejecución <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Ejecutada |           |      |      |
| Observaciones y Propuestas de mejora   |                                                                                                                          |           |      |      |
| Anexos relacionados                    |                                                                                                                          |           |      |      |





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## 14.2. CONCEPTOS BÁSICOS:

- Análisis con perspectiva de género: Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.
- Auditoría de género: Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican criterios relacionados con el género.
- Brecha salarial: Se refiere a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el ejercicio de trabajos iguales como la producida en los trabajos “feminizados”, es decir, trabajos donde la mayoría de personas que ocupan los puestos son mujeres.
- Corresponsabilidad: Compromiso social de hombres, mujeres, administraciones públicas, empresas y sindicatos para cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y lo productivo, lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento.
- Diagnóstico de situación: Según el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, consiste en un estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que proporciona información sobre la estructura organizativa de la entidad y de la situación de las personas que allí trabajan. Su participación en todos los procesos y sus necesidades detecta las posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo y sustenta la realización del Plan de Igualdad.
- Doble jornada: Es aquella que comprende, tanto la jornada laboral, como las horas de trabajo doméstico no remunerado. Esto implica que la mujer, aun habiéndose incorporado al mercado de trabajo, sigue asumiendo, en exclusiva o al menos en gran medida, la responsabilidad relacionada con las tareas domésticas.
- Indicadores de género: Son variables de análisis que describen la situación de las mujeres y los hombres en la sociedad.
- Lenguaje sexista: Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a la mujer.





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

- Segregación horizontal del trabajo: implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a ocupaciones y puestos de trabajo, ramas y categorías ocupacionales, de acuerdo con estereotipos y roles de género.
- Segregación vertical del trabajo: implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a las diferentes jerarquías dentro de una organización, y que habitualmente sitúa a las mujeres en los escalones inferiores.
- Techo de cristal: son una serie de factores sociales que impiden a las mujeres acceder a los escalones más elevados de las jerarquías de poder, de los cuales el más importante es la maternidad y los cuidados.
- Suelo pegajoso: es el fenómeno que experimentan las mujeres al ver que, por la falta de políticas efectivas de corresponsabilidad y conciliación, les resulta extremadamente costoso aceptar cargos de responsabilidad, y renuncian a estas posibilidades de promoción.

### 14.3. INFORME DIAGNÓSTICO:

A continuación se anexa el informe Diagnóstico de la situación de igualdad de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud completo.





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD



# INFORME DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

# Índice

1. Introducción.
2. Metodología de análisis.
3. Información general de la entidad.
4. Análisis general cuantitativo.
5. Diagnóstico por áreas de actuación.
  - a) Proceso de selección y contratación
  - b) Clasificación profesional
  - c) Formación
  - d) Promoción profesional
  - e) Condiciones de trabajo, incluyendo la auditoría retributiva
  - f) Retribuciones, incluyendo el registro retributivo
  - g) Conciliación y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, personal y familiar
  - h) Infrarrepresentación femenina
  - i) Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo
  - j) Comunicación y lenguaje no sexista
  - k) Violencia de género
6. Conclusiones y principales hitos.





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

# 1. Introducción.

El presente diagnóstico tiene por objetivo analizar la situación de la Mancomunitat, en materias de igualdad entre mujeres y hombres, previo a la elaboración del II Plan de Igualdad de la Mancomunitat de l'Horta Sud, conforme a lo establecido en la LO 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el RD 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y los RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro; y 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Con este análisis se pretende identificar y estimar la magnitud de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, que puedan existir en la entidad para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Con este objetivo, el diagnóstico se ha realizado sobre las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación
- b) Clasificación profesional
- c) Formación
- d) Promoción profesional
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva entre mujeres y hombres
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- g) Infrarrepresentación femenina
- h) Retribuciones
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- j) Comunicación y lenguaje no sexista
- k) Violencia de género





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

Este documento es fruto de la negociación y del trabajo conjunto en el seno de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de la Mancomunitat de l'Horta Sud, constituida conforme a lo establecido en el artículo 5.3 del RD 901/2020.

En cuanto a la estructura del documento, en primer lugar, se presenta un análisis general que permita explicar el funcionamiento y composición actual de la Mancomunitat de l'Horta Sud, junto con un análisis cuantitativo general. En segundo lugar, se hace un análisis de cada área de actuación señalada anteriormente aportando datos cualitativos y cuantitativos.



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

## 2. Metodología de análisis.

Para realizar el diagnóstico se ha utilizado una metodología de análisis cuantitativo desagregado por sexos sobre el total de la plantilla, así como un análisis cualitativo desde la perspectiva de género para evaluar los sistemas de gestión y toma de decisiones establecidos en la Mancomunitat.

El periodo de referencia es el año 2023, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre, teniendo en cuenta los datos obtenidos en la Evaluación final del I Plan de igualdad. Se acuerda que la vigencia del Plan será de 4 años.

El presente diagnóstico se acordó el 26/12/2024.

En cuanto al análisis de los datos se ha desarrollado de la siguiente forma:

1. Análisis descriptivo de toda la documentación cualitativa.
2. Análisis estadístico de los resultados del cuestionario de situación de igualdad a la plantilla.
3. **Índices** de distribución y concentración para los indicadores cuantitativos:
  - a. Índice de distribución: indica cómo se distribuyen hombres y mujeres en una categoría, respecto al total de plantilla.
  - b. Índice de concentración: indica cómo se concentran hombres y mujeres a lo largo de todas las categorías, respecto al total de su mismo sexo.

A continuación se plasman las conclusiones finales, tras el proceso de análisis y valoración conjunta entre la parte social y la parte de la entidad, de los datos cuantitativos y cualitativos facilitados por la Mancomunitat.

Con respecto al cuestionario a la plantilla de la Mancomunitat, en el que se ha hecho preguntas relacionadas con las áreas analizadas, la encuesta ha sido enviada a 35 personas y respondida por 24 personas, lo cual supone que el 68,6% de la plantilla ha respondido a dicha encuesta.

De las 24 personas que han respondido la encuesta, 17 son mujeres, es decir, el 70,8% y 7 son hombres, es decir, el 29,2%:





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

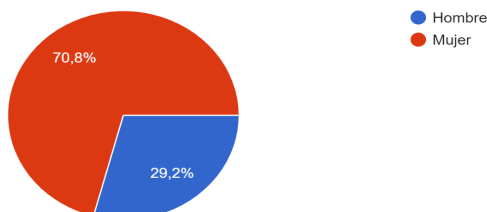
Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

Indique su sexo:

24 respuestas



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025

FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

**DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN****II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD**

### 3. Información general de la entidad.

| DATOS DE LA ORGANIZACIÓN                            |                                            |    |         |    |       |    |
|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------|----|---------|----|-------|----|
| Razón Social                                        | Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud |    |         |    |       |    |
| NIF                                                 | P 4600003J                                 |    |         |    |       |    |
| Domicilio                                           | C/ Cervantes nº 19 46900 - Torrent         |    |         |    |       |    |
| Año de Constitución                                 | 1982                                       |    |         |    |       |    |
| REPRESENTANTE DE LA ENTIDAD                         |                                            |    |         |    |       |    |
| Nombre                                              | José Francisco Cabanes Alonso              |    |         |    |       |    |
| Cargo                                               | PRESIDENTE                                 |    |         |    |       |    |
| DIMENSIÓN                                           |                                            |    |         |    |       |    |
| Personas trabajadoras                               | Mujeres                                    | 27 | Hombres | 13 | Total | 40 |
| Centros de trabajo                                  | 1- C/ Cervantes nº 19 46900 - Torrent      |    |         |    |       |    |
| ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS              |                                            |    |         |    |       |    |
| Dispone de departamento de personal                 | Sí                                         |    |         |    |       |    |
| Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras | Mujeres                                    | 1  | Hombres | 0  | Total | 1  |

**Contexto:**

La Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud es una Entidad local supramunicipal de carácter representativo a quien le corresponde la organización y prestación en forma mancomunada de las obras, servicios o actividades de su competencia, así como la gestión, impulsión y ejercicio de las finalidades encomendadas por los Municipios que la integran, para la consecución de los intereses comunes de ámbito supramunicipal.

La Mancomunidad está integrada por los Municipios de **Alaquàs, Albal, Alcàsser, Aldaia, Alfafar, Benetússer, Beniparrell, Catarroja, Lloc Nou de la Corona, Manises, Massanassa, Mislata, Paiporta, Picanya, Picassent, Quart de Poblet, Sedaví, Silla, Torrent y Xirivella**, de la Provincia de





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

Valencia. Todos ellos, se han adherido a la totalidad de los fines previstos en el art. 3 de los estatutos:

- a) Tráfico estacionamiento de vehículos y movilidad.
- b) Información y promoción de la actividad turística de interés y ámbito local.
- c) Protección de la salubridad pública.
- d) Mejora de la gestión administrativa municipal.
- e) Gestión de los equipamientos de su titularidad.
- f) Ferias, abastos, mercados, lonjas y comercio ambulante.
- g) Promoción en el ámbito de la Mancomunidad de la participación de los ciudadanos en el uso eficiente y sostenible de las tecnologías de la información y las comunicaciones.
- h) Evaluación e información de situaciones de necesidad social.

Además, la Mancomunitat de l'Horta Sud da soporte a diversas iniciativas a favor del desarrollo de la ciudadanía y gobernanza democrática y la promoción de nuevos métodos de lucha contra todo tipo de discriminación, impulsando un espacio de formación para mujeres y varones donde a través del conocimiento se facilite la transformación social y se reivindique el protagonismo de la mujer en la sociedad actual. En definitiva, se trata de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las actividades relacionadas con el ejercicio de los derechos sociales y económicos.

### Estructura organizativa

La estructura organizativa de la Mancomunitat de l'Horta Sud se muestra a través del siguiente organigrama jerárquico funcional, publicado en su página web:





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

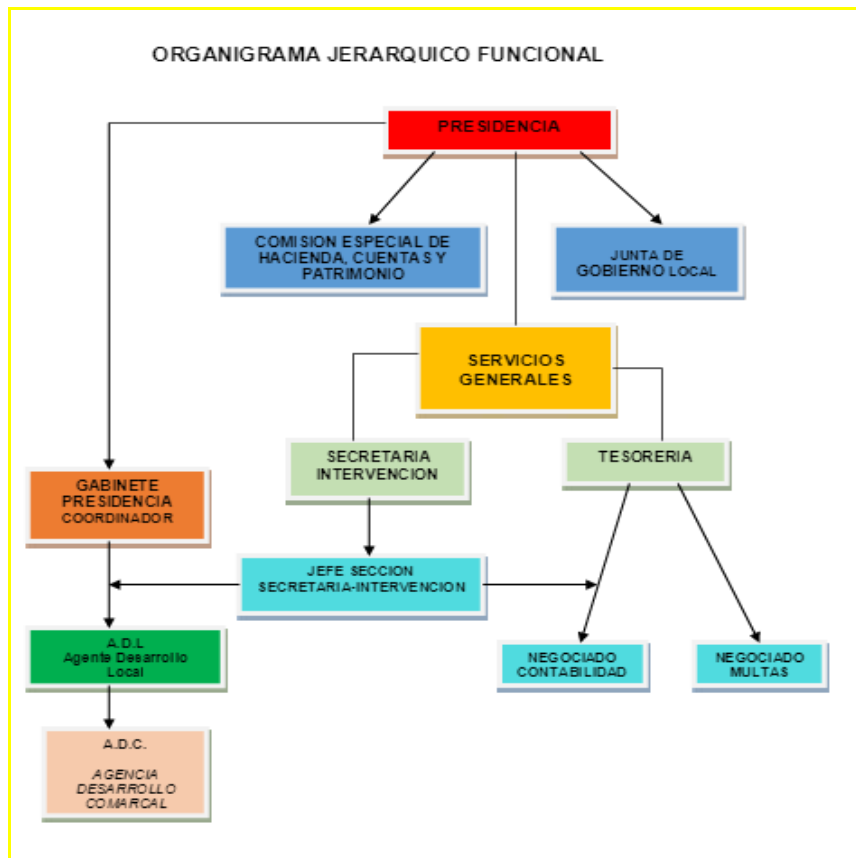
NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

## 4. Análisis general cuantitativo.

### Personas en plantilla desagregadas por sexo

A continuación, presentamos los datos de la plantilla total a 31/12/2023, desagregados por sexos.



Se observa que **las mujeres representan el 88% del personal**.

En este sentido, observamos que la plantilla en dicho caso se encuentra feminizada.

### Distribución de la plantilla por jornada laboral por sexos

Se incorporan datos con respecto a la jornada laboral de la plantilla:

| % jornada       | Mujeres | Hombres | Total | %M/TM   | %H/TH   |
|-----------------|---------|---------|-------|---------|---------|
| 100%            | 27      | 13      | 40    | 100,00% | 100,00% |
| Entre 75 - 100% | 0       | 0       | 0     | 0,00%   | 0,00%   |
| Entre 50 - 75%  | 0       | 0       | 0     | 0,00%   | 0,00%   |
| Entre 25 - 50%  | 0       | 0       | 0     | 0,00%   | 0,00%   |
| < 25%           | 0       | 0       | 0     | 0,00%   | 0,00%   |
| TOTAL           | 27      | 13      | 40    | 100,00% | 100,00% |

En este sentido observamos que la totalidad de la plantilla posee una jornada completa.

### Distribución de la plantilla por tipo de relación con la Mancomunitat desagregada por sexos

|                          | Hombre  | Mujer   | Total general |
|--------------------------|---------|---------|---------------|
| Funcionariado de carrera | 23,08%  | 22,22%  | 22,50%        |
| Funcionariado interino   | 53,85%  | 44,44%  | 47,50%        |
| Personal eventual        | 15,38%  | 3,70%   | 7,50%         |
| Personal laboral         | 7,69%   | 29,63%  | 22,50%        |
| Total general            | 100,00% | 100,00% | 100,00%       |





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
 María Amparo Gimeno Pons  
 11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
 Manuela Fernández Gil  
 12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

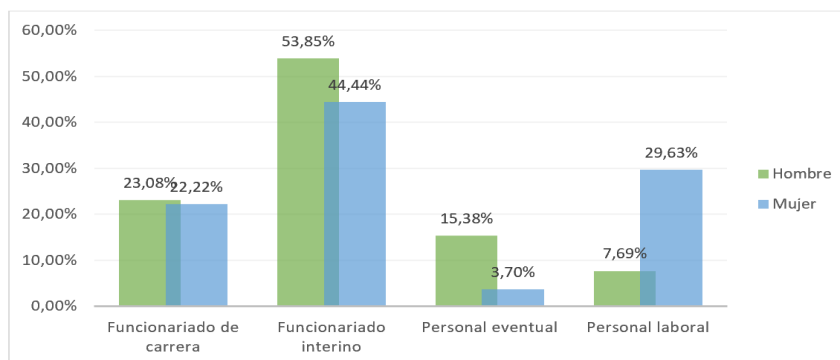
NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

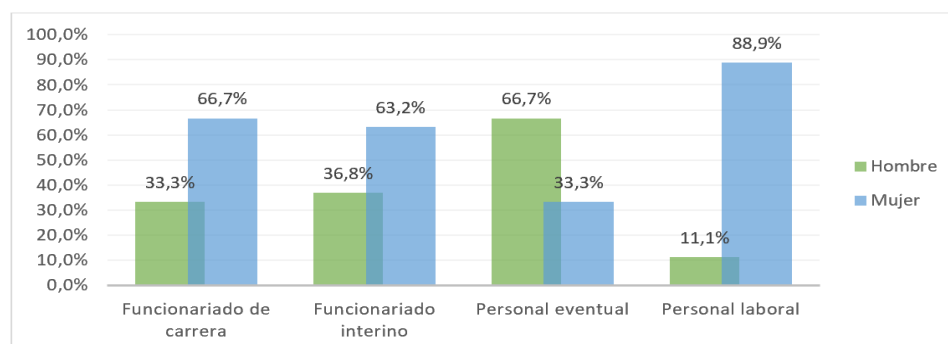
### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD



A la vista de los datos, extraemos que la mayoría de la plantilla, tanto en el caso de los hombres como de las mujeres, son funcionarios interinos (el 47,5% de la plantilla). Además, en el caso de las mujeres, un alto porcentaje de ellas, en concreto el 29,63% tienen una relación con la Mancomunitat de Personal laboral.

### Concentración de la plantilla por tipo de relación con la Mancomunitat desagregada por sexos

|                          | Hombre       | Mujer        | Total general  |
|--------------------------|--------------|--------------|----------------|
| Funcionariado de carrera | 33,3%        | 66,7%        | 100,00%        |
| Funcionariado interino   | 36,8%        | 63,2%        | 100,00%        |
| Personal eventual        | 66,7%        | 33,3%        | 100,00%        |
| Personal laboral         | 11,1%        | 88,9%        | 100,00%        |
| <b>Total general</b>     | <b>32,5%</b> | <b>67,5%</b> | <b>100,00%</b> |





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

Analizando la concentración de hombres y mujeres para cada uno de los tipos de relación con la Mancomunitat, observamos que tanto la mayoría del personal funcionario interino, como el de carrera, son mujeres.

## 5. Diagnóstico por áreas de actuación.

### 1) Proceso de selección y contratación

El sistema de selección y contratación que se emplea en la Mancomunitat de l'Horta Sud es el propio de una administración pública. Las ofertas de trabajo se basan en los principios de mérito, capacidad, igualdad y publicidad.

En concreto, los procesos selectivos se publican en la página web de la Mancomunitat y allí se adjunta toda la información relevante al respecto, tal y como las bases del procedimiento, listado de admisión y exclusión al proceso, etc. Además, se hace publicidad en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia. Se adjunta fotografía de la página web dónde se incluye esta información:



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

VAL - CAST

Escriu per a cercar...

ACTUALITAT

MANCOMUNITAT

CONEIX L'HORTA SUD

ATENCIÓ A LA CIUTADANIA

SERVEIS

PORTAL DE TRANSPARÈNCIA

SEU ELECTRÒNICA

## OFERTES D'Ocupació

> Atenció a la ciutadania > Recursos Humans > Ofertes d'ocupació

### CATEGORIES

OFERTES D'Ocupació



DIJOUS, 22 DE FEBRER DE 2024

PROCÉS SELECTIU PER A LA CONSTITUCIÓ D'UNA BORSA D'Ocupació TEMPORAL PER A PROVEIR PROVISIONALMENT LLOCS DE TREBALL DE PERSONAL TÈCNIC DE JUVENTUT (A2)

Estat de tramitació: En Tràmit

[Llegir més](#)



DIJOUS, 22 DE FEBRER DE 2024

PROCÉS SELECTIU PER A LA CONSTITUCIÓ D'UNA BORSA D'Ocupació TEMPORAL PER A PROVEIR PROVISIONALMENT LLOCS DE TREBALL DE PERSONAL TÈCNIC ASSESSOR JURÍDIC EN SERVEIS SOCIALS (A1)

Estat de tramitació: En Tràmit

Los factores determinantes para la apertura de un proceso de selección son: la necesidad de cubrir plaza de la plantilla, la sustitución de personas trabajadoras, nuevos programas o proyectos y subvenciones o incentivos de fomento al empleo.





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

Los perfiles demandados se definen en cada departamento y luego se aprueban en la mesa de negociación y en el Pleno de la Mancomunitat.

Respecto al tipo de pruebas de selección utilizadas, normalmente se realizan procesos de concurso-oposición. Por la parte del concurso, se valora la experiencia profesional en el puesto de trabajo y/o en puestos de trabajo similares. Por la parte de oposición, se suelen realizar pruebas objetivas tales como:

- Ejercicios tipo test
- Desarrollo de un tema
- Ejercicio teórico-práctico de un supuesto relacionado con el puesto de trabajo.

En algunos procesos selectivos se incluye una entrevista personal, en la cual no se realizan preguntas personales, siguiendo las directrices generales recogidas en un documento tal y como marcaba el I Plan de Igualdad:





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

## DIRECTRICES PARA LA REALIZACIÓN PROCESOS SELECTIVOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

1. Se evitará siempre las cuestiones no relacionadas con el desempeño del puesto de trabajo, tales como las de creencias e ideología, estado civil, situación familiar, orientación sexual etc. Por considerarse susceptibles de interpretación estereotipada y discriminatoria. En este sentido, las cuestiones a la persona entrevistada se centrarán en la preparación y trayectoria profesional de esta y, si se requiere, en su personalidad.
2. Valorar cada candidatura respecto al perfil del puesto y no comparativamente entre sí; con el objetivo de minimizar y ~~contra~~ restringir el efecto subjetivo que pudiera surgir en las entrevistas.
3. Sistematizar y estructurar las entrevistas personales con un guion previo para evitar las improvisaciones y las entrevistas abiertas en función del momento. Incluir en dicho guion preguntas técnicas si el puesto a desarrollar tiene dicho carácter.
4. Evaluación numérica en la entrevista, con cierta justificación escrita de la misma. Además, se recomienda la valoración mediante ítems observables, cuantificables y justificables.
5. Procurar que las entrevistas sean realizadas por varias personas y que exista paridad de sexos entre dichas personas.
6. Procurar que las entrevistas se realicen por personas, entre otras, que pertenezcan al departamento de destino de las personas candidatas.
7. La decisión sobre la candidatura más adecuada no debe realizarse durante la entrevista, sino al final de todo el proceso e integrando toda la información y justificaciones aportadas de cada una de las entrevistas.

Normalmente, en los tribunales de los procesos de selección intervienen la Secretaría General y vocales del área dónde se convoca la plaza, intentando ser paritario. Cabe decir que, dada la composición mayoritaria de mujeres en la entidad, a veces no se puede cumplir. Comentar que las personas encargadas de realizar la selección, por lo general, sí han recibido formación sobre igualdad de oportunidades.

En cuanto al lenguaje, se tiene especial cuidado en la utilización de un lenguaje no sexista en la denominación de las ofertas de empleo, aspecto que ha mejorado sustancialmente a raíz del I Plan de Igualdad de la entidad.

Finalmente, siguiendo las acciones del I Plan de Igualdad, cuando entra una nueva persona trabajadora a la entidad, se le entrega el Dossier de bienvenida dónde se le presenta la entidad y a las personas





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

**DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN****II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD**

trabajadoras de la misma. Además, se incluyen documentos de relevancia tales como el Plan de Igualdad vigente o el Protocolo de acoso de la Mancomunitat.

Se analizan a continuación los datos cuantitativos en materia de selección y contratación:

**INCORPORACIONES ÚLTIMO AÑO:****Incorporaciones del último año desagregadas por sexos**

| Incorporaciones | Mujeres | Hombres | Total |
|-----------------|---------|---------|-------|
| Último año      | 15      | 4       | 19    |
| TOTAL           | 15      | 4       | 19    |

Con respecto a dichas incorporaciones, encontramos que, en la mayoría de los casos, en concreto el 78,95%, se ha seleccionado a mujeres.

**Incorporaciones del último año por tipo de contrato**

| Tipo de contrato                 | Mujeres | Hombres | Total |
|----------------------------------|---------|---------|-------|
| Temporal a Tiempo Completo       | 8       | 1       | 9     |
| Temporal a Tiempo Parcial        |         |         | 0     |
| Fijo Discontinuo                 |         |         | 0     |
| Indefinido a Tiempo Completo     |         |         | 0     |
| Indefinido a Tiempo Parcial      |         |         | 0     |
| Prácticas                        |         |         | 0     |
| Funcionariado                    | 7       | 3       | 10    |
| Otros (becas de formación, etc.) |         |         | 0     |
| TOTAL                            | 15      | 4       | 19    |

15



MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL L'HORTA SUD

Código Seguro de Verificación: KHAA ACHQ HAX7 MKP2 JC7R

**II PIO - SEFYCU 6390412**La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en <https://mancohortasud.sede.dival.es/>

Pág. 70 de 128



FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

Otra conclusión obtenida es que de la totalidad del personal incorporado el último año, el 47,37% lo hizo bajo la modalidad de contrato temporal a tiempo completo y el 52,63% restante bajo la modalidad de funcionariado, interino principalmente.

#### Incorporaciones del último año por grupo profesional

| Grupos | Mujeres | Hombres | Total |
|--------|---------|---------|-------|
| A1     | 5       |         | 5     |
| A2     | 4       | 2       | 6     |
| B      | 1       | 1       | 2     |
| C1     | 3       | 1       | 4     |
| C2     | 2       |         | 2     |

Respecto las categorías profesional de la plantilla incorporada en el último año, encontramos que la mayoría de ella (el 57,89%) lo hizo con la categoría A, en concreto en el nivel A2.

## BAJAS DEFINITIVAS DEL ÚLTIMO AÑO:

#### Bajas del último

A continuación, se muestran las bajas producidas durante el año 2023, especificando el motivo de baja.

| Bajas      | Mujeres | Hombres | Total |
|------------|---------|---------|-------|
| Último año | 11      | 5       | 16    |
| TOTAL      | 11      | 5       | 16    |

De las bajas producidas el último año, el 68,75% fueron mujeres, lo cual está correlacionado con el número de mujeres que se incorporaron ese mismo año.

#### Bajas del último año según motivo





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

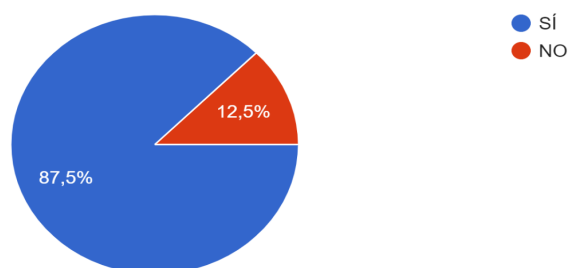
| Descripción bajas definitivas     | Mujeres   | Hombres  | Total     |
|-----------------------------------|-----------|----------|-----------|
| Jubilación                        |           |          | 0         |
| Despido/cese                      | 1         |          | 1         |
| Finalización del contrato         | 5         | 1        | 6         |
| Cese voluntario                   | 5         | 4        | 9         |
| Cese por persona a cargo          |           |          | 0         |
| Otros (muerte, incapacidad, etc.) |           |          | 0         |
| <b>TOTAL</b>                      | <b>11</b> | <b>5</b> | <b>16</b> |

Con respecto a los motivos por los que se produjeron las bajas, encontramos que la mayoría de ellas, en concreto el 56,25%, se produjeron por cese voluntario y un 37,5% por finalización del contrato.

Finalmente, con respecto a las preguntadas planteadas a la plantilla, a través de un cuestionario, se han obtenido los siguientes resultados, atendiendo a las siguientes preguntas:

¿Consideras que los procesos de selección en la Mancomunitat se rigen por los principios de igualdad, mérito y capacidad propios de una Administración Pública?

24 respuestas



En este sentido, observamos que la gran mayoría, en concreto el 87,5% de las personas encuestadas, consideran que los procesos de selección en la Mancomunitat se rigen por los principios de igualdad,





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

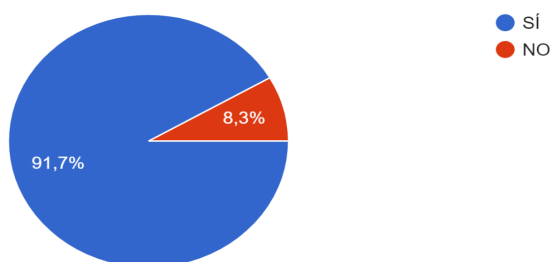
### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

mérito y capacidad propios de una Administración Pública. El 12,5% restante (3 personas en términos absolutos) de las personas que han votado consideran que los procesos selectivos no siguen dichos principios. En este sentido, han argumentado que dichos procesos de selección se podrían mejorar del siguiente modo:

- Todos los procesos deberían tener las mismas bases
- En todos los procesos deberían regir los mismos criterios

Por otra parte, se ha preguntado también en la encuesta sobre las entrevistas personales:

En los procesos selectivos que se realizan entrevistas personales, ¿consideras que se hacen solamente preguntas objetivas que atienden únicam...reguntas personales no relevantes para el puesto  
24 respuestas



La inmensa mayoría de la Mancomunitat, en concreto el 91,7%, considera que en los procesos selectivos en los que se realizan entrevista personales, en estas se hacen únicamente preguntas objetivas que atienden únicamente al puesto de trabajo.





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025

FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

**DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN****II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD****2) Clasificación profesional**

La clasificación profesional de la Mancomunitat de l'Horta Sud se rige por lo establecido en el Capítulo I del Título II del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. En concreto, el artículo 8.2 establece que *los empleados públicos se clasifican en:*

- *Funcionarios/as de carrera.*
- *Funcionarios/as interinos/as.*
- *Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.*
- *Personal eventual.*

Los puestos de personal funcionario de la Mancomunitat de l'Horta Sud se organizan en 3 grupos: un grupo A, que a su vez se divide en dos niveles: A1 y A2; un grupo B; y un grupo C, que a su vez cuenta con los niveles C1 y C2.

La Mancomunitat de l'Horta Sud también cuenta con ENPUJU y EXPLUS, es decir, personal financiado por un Programa del LABORA de subvenciones de empleo para la contratación de personas desempleadas de menos y más de 30 años por entidades locales.

La Mancomunitat de l'Horta Sud dispone de una Relación de puestos de trabajo (RPT) actualizada dónde se han incluido nuevos puestos de trabajo y se ha tenido en cuenta el uso no sexista del lenguaje, sin embargo, sigue habiendo muchos puestos de trabajo financiados por programas y/o subvenciones ajenas a la Mancomunitat que no se han incluido todavía en la RPT.

Se muestran a continuación la distribución de la plantilla según categoría y nivel, desagregados por sexo:

|                      | Hombre         | Mujer          | Total general  |
|----------------------|----------------|----------------|----------------|
| A1                   | 0,00%          | 7,41%          | 5,00%          |
| A2                   | 61,54%         | 29,63%         | 40,00%         |
| B                    | 15,38%         | 7,41%          | 10,00%         |
| C1                   | 7,69%          | 0,00%          | 2,50%          |
| C2                   | 7,69%          | 25,93%         | 20,00%         |
| Personal laboral     | 7,69%          | 29,63%         | 22,50%         |
| <b>Total general</b> | <b>100,00%</b> | <b>100,00%</b> | <b>100,00%</b> |





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

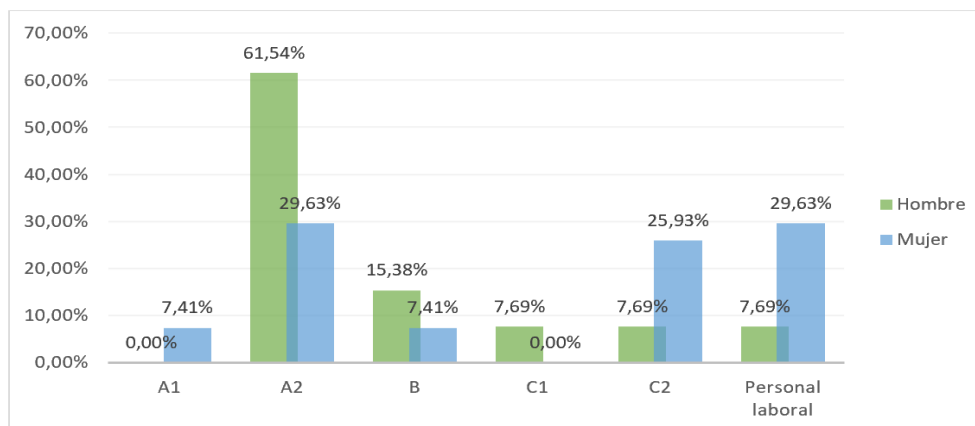
NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

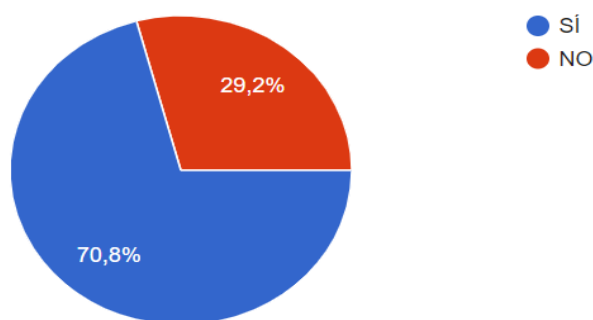


La siguiente clasificación se corresponde con las categorías propias de una Administración Pública.

Tal y como se puede observar, la mayoría de la plantilla posee una categoría de A2. En concreto, el 61,5% de los hombres y el 29,63% de las mujeres poseen dicha categoría.

Finalmente, con respecto a las preguntas formuladas en la encuesta a la plantilla en dicha área, se ha preguntado: “¿Consideras prioritario que la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) sea actualizada con los puestos que llevan desarrollándose desde hace tiempo en la Mancomunitat y funcionan con programas ajenos?; y se han obtenido los siguientes resultados:

24 respuestas



En este sentido, 17 personas, el 70,8% del personal de la Mancomunitat considera que sí sería prioritario incluir en la RPT aquellos puestos que llevan desarrollándose desde hace tiempo en la Mancomunitat y funcionan con programas ajenos.





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

## 3) Formación

La Mancomunitat se halla acogida al Plan Formativo de la Diputación de Valencia dirigido a todo el personal, y tanto su diseño como su ejecución es desarrollada por agentes externos a la organización, así como a la formación ofertada por la Federación Valenciana de Municipios y Provincias (FVMP). En este sentido, los criterios de selección de las personas destinatarias vienen determinados por lo que marca la Diputación de Valencia y la FVMP.

La formación realizada en la Mancomunitat de l'Horta Sud responde a necesidades formativas detectadas por la propia plantilla de la Mancomunitat y/o por cada uno de los departamentos que la componen, aunque no se realiza un seguimiento y/o solicitud formal de dichas necesidades formativas. En este sentido, la formación impartida puede ser:

1. Interna. Hace referencia a cursos y jornadas organizadas por la propia Mancomunitat.
2. Externa. Hace referencia a la formación ofertada, bien por la Diputación de Valencia o la Federación Valenciana de municipios y provincias, o bien por cualquier otra entidad.

Finalmente, cabe mencionarse que las formaciones son voluntarias y normalmente se realizan casi siempre en el lugar de trabajo y en jornada laboral. Si se realizaran fuera de horario laboral, se ofrece la posibilidad de compensación de horas.

Respecto a la información cuantitativa, se muestran a continuación información sobre el último año desagregados por sexo:

#### Personas formadas del último año:

| Nº de personas que han recibido formación | Mujeres   | Hombres  | Total     |
|-------------------------------------------|-----------|----------|-----------|
| Antepenúltimo año                         |           |          | 0         |
| Penúltimo Año                             | 6         | 1        | 7         |
| Último año                                | 19        | 7        | 26        |
| <b>TOTAL</b>                              | <b>25</b> | <b>8</b> | <b>33</b> |





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

La mayoría de las formaciones a la plantilla en los últimos tres años se produjeron en el último año y la mayoría de las formaciones, en concreto el 75,75% las realizaron mujeres.

#### Personas formadas durante el último año y tipología:

| Tipología de la formación        | ¿Dentro o fuera de la jornada laboral? | Mujeres   | Hombres  | Total     |
|----------------------------------|----------------------------------------|-----------|----------|-----------|
| Especialización técnica          | Fuera                                  | 0         | 1        | 1         |
| Desarrollo de carrera            |                                        |           |          | 0         |
| Formación genérica               | Fuera                                  | 1         | 0        | 1         |
| Formación transversal            |                                        |           |          | 0         |
| Formación en igualdad            | Dentro                                 | 18        | 6        | 24        |
| Otros (indicar nombre del curso) |                                        |           |          | 0         |
| <b>TOTAL</b>                     |                                        | <b>19</b> | <b>7</b> | <b>26</b> |

Analizando la tipología de formación encontramos que la mayoría de las formaciones se han realizado en materia de igualdad y dentro de la jornada del trabajo. Estas formaciones corresponden mayoritariamente a las formaciones elaboradas por la Unidad de Igualdad al personal interno de la Mancomunitat.

#### Permisos para la formación en el último año:

| Permisos y ayudas para la formación                              | Mujeres | Hombres | Total |
|------------------------------------------------------------------|---------|---------|-------|
| Nº de personas participantes en planes de desarrollo profesional |         |         | 0     |





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
 María Amparo Gimeno Pons  
 11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
 Manuela Fernández Gil  
 12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

**DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN****II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD**

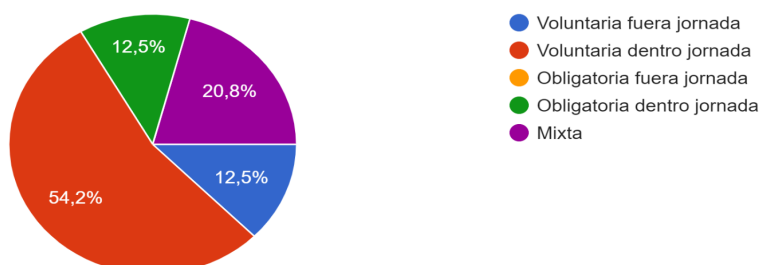
|                                                                                        |          |          |          |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|
| Nº permisos para la concurrencia a exámenes                                            | 2        | 1        | 3        |
| Nº de personas que han modificado la jornada ordinaria para asistir a cursos formación | 0        | 0        | 0        |
| <b>TOTAL</b>                                                                           | <b>2</b> | <b>1</b> | <b>3</b> |

Analizando los permisos y ayudas concedidas para la formación al personal de la Mancomunitat encontramos que se han otorgado un total de 3 permisos el último año en este aspecto. De ellos el 66,67% han sido otorgados a mujeres y el 33,33% a hombres.

Finalmente, de la encuesta que se ha realizado a la plantilla se han obtenido los siguientes resultados:

¿Cómo es la mayoría de formación que se imparte para el personal de la Mancomunitat?

24 respuestas



En este sentido, observamos que la mayoría del personal, en concreto el 54,2%, considera que la mayoría de la formación que se imparte para el personal de la Mancomunitat es voluntaria y dentro de la jornada laboral. Además, tal y como se puede observar, el 66,7% de la plantilla considera que la formación mayoritariamente se realiza dentro de la jornada laboral.

Con respecto a la pregunta: "¿Cómo consideras que se detectan las necesidades formativas para la plantilla en la Mancomunitat?", la mayoría del personal, aproximadamente el 60%, no tiene conocimiento de cómo se detectan las necesidades formativas en la Mancomunitat, vislumbrando la necesidad de adoptar un procedimiento formal para detectar dichas necesidades.





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

En último lugar, se ha preguntado a la plantilla si echa de menos algún tipo de formación interna que le gustaría recibir, y estas han sido las respuestas:

- Toda la relacionada con la administración pública, atención a usuarios, funcionamiento interno, Administración pública, etc.
- Formación sobre contratos de la administración pública y la Sede electrónica
- Formación de Prevención de Riesgos Laborales
- Formación sobre igualdad de género y violencia de género
- Formación en idiomas, por ejemplo, valenciano
- Formación sobre acoso laboral
- Formación para adoptar un uso no sexista del lenguaje y/o herramientas para utilizarlo
- Formación sobre proyectos europeos asociados a nuestros departamentos de actuación (ocupación, igualdad, juventud, etc.)





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

#### 4) Promoción profesional

La Mancomunitat de l'Horta Sud se rige por lo establecido en el Capítulo II del Título III del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; denominado "Derecho a la carrera profesional y a la promoción interna. La evaluación del desempeño".

En concreto, en su artículo 16, denominado "Concepto, principios y modalidades de la carrera profesional de los funcionarios de carrera", se establece que los funcionarios y funcionarias de carrera tendrán derecho a la promoción profesional. En este sentido, la carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad. A tal objeto, las Administraciones Públicas promoverán la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de sus funcionarios de carrera.

Además, dicho artículo establece que las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto regularán la carrera profesional aplicable en cada ámbito que podrán consistir, entre otras, en la aplicación aislada o simultánea de alguna o algunas de las siguientes modalidades:

- Carrera horizontal, que consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de conformidad con lo establecido en la letra b) del artículo 17 y en el apartado 3 del artículo 20 de este Estatuto.
- Carrera vertical, que consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión establecidos en el capítulo III del título V de este Estatuto.
- Promoción interna vertical, que consiste en el ascenso desde un cuerpo o escala de un Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que este no tenga Subgrupo, a otro superior, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18.
- Promoción interna horizontal, que consiste en el acceso a cuerpos o escalas del mismo Subgrupo profesional, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18.

Finalmente, se establece que el funcionariado de carrera podrá progresar simultáneamente en las modalidades de carrera horizontal y vertical cuando la Administración correspondiente las haya implantado en un mismo ámbito.





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

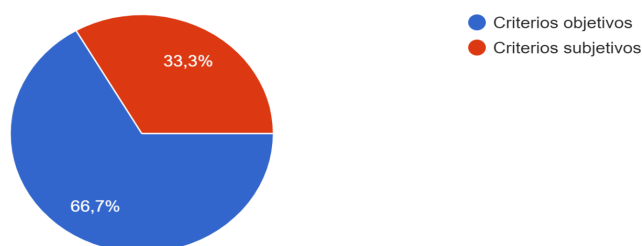
En la Mancomunitat de l'Horta sud no existe ningún sistema formal de carrera profesional (ni horizontal ni vertical) y las únicas mejoras aplicadas en este sentido a la plantilla se han realizado de forma discrecional, atendiendo a las particularidades de cada caso.

Las comunicaciones de existencia de dichas promociones se realizan a través de la página web, al igual que en los procesos de selección y contratación.

Con respecto a los datos cuantitativos encontramos que en el último año no se ha producido ninguna promoción interna, ni a hombres ni a mujeres.

Finalmente, con respecto a la encuesta realizada a la plantilla, en el área de Promoción profesional se ha preguntado sobre los criterios a la hora de realizar promociones en la Mancomunitat. Se han obtenido los siguientes resultados:

¿Qué criterios consideras que se utilizan a la hora de realizar promociones en la Mancomunitat?  
24 respuestas



En este sentido, la mayoría de la plantilla considera que se utilizan criterios objetivos a la hora de realizar promociones; sin embargo, el 33,3% considera que se utilizan criterios subjetivos, de los cuales se destacan: "afinidades" o "amistades personales", más allá de criterios objetivos.





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

## 5) Condiciones de trabajo y salud laboral

La Mancomunitat de l'Horta Sud se rigen según lo establecido en 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. Dichas condiciones de trabajo son de aplicación tanto como para el personal funcionario como para el personal laboral.

Con respecto a la jornada laboral, en la Mancomunitat se ha aprobado y difundido a la plantilla un documento donde se regula toda esta información del siguiente modo:

**Jornada:** La jornada laboral ordinaria es de 37,5 horas, en cómputo semanal, de lunes a viernes. Durante la jornada de trabajo se puede disfrutar de una pausa por un periodo de 30 minutos, que se computará como trabajo efectivo.

**Días de libre disposición:** 6 días, para todos los empleados y empleadas. 2 días, dado que el 6 de enero y el 12 de octubre caen en sábado (como máximo dos días de permiso cuando coincida con sábado, alguna festividad de ámbito autonómico o de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible).

Más los que correspondan por antigüedad, según la siguiente tabla:

|                           |         | Días<br>adicionales<br>2024 | TOTAL   |
|---------------------------|---------|-----------------------------|---------|
| Hasta 17 años antigüedad  | 6 días  | 2                           | 8 días  |
| Con 18 años de antigüedad | 8 días  | 2                           | 10 días |
| Con 24 años de antigüedad | 9 días  | 2                           | 11 días |
| Con 27 años de antigüedad | 10 días | 2                           | 12 días |
| Con 30 años de antigüedad | 11 días | 2                           | 13 días |
| Con 33 años de antigüedad | 12 días | 2                           | 14 días |
| Con 36 años de antigüedad | 13 días | 2                           | 15 días |
| Con 39 años de antigüedad | 14 días | 2                           | 16 días |
| Con 41 años de antigüedad | 15 días | 2                           | 17 días |

**Vacaciones:** 22 días para todos los empleados y empleadas. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales, según la siguiente tabla:

|                              |                 |
|------------------------------|-----------------|
| – 15 años de servicio:       | 23 días hábiles |
| – 20 años de servicio:       | 24 días hábiles |
| – 25 años de servicio:       | 25 días hábiles |
| – 30 ó más años de servicio: | 26 días hábiles |





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

El horario de trabajo de personal de la Escala de Administración General y resto de personal que tenga jornada continua en horario de mañana, queda determinado de la siguiente forma:

Horario general: El horario de trabajo lo será en régimen de horario flexible, cumpliendo las 37,5 horas semanales. Para el control de presencia se establecen 7 horas y media de lunes a viernes, de 8:00 a 15:30 como horario estándar, durante el año 2024. El horario normal de trabajo será de lunes a viernes, no festivos.

La jornada se distribuirá del siguiente modo:

El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9:00 a 14:00 horas. El tiempo restante hasta completar la jornada semanal se realizará en horario flexible:

- entre las 7:00 y las 9:00 y
- entre las 14:00 y las 19:00, siendo hasta las 22:00 para gestiones externas.

Se excluye del horario regulado, a todo aquel personal que, por razón de la actividad desempeñada, tenga que realizar uno distinto, sin que en ningún caso pueda exceder del cómputo del horario anual que se establece de forma general.

Con el fin de asistir a los órganos de gobierno de la Mancomunidad, el personal responsable de los departamentos de Secretaría-Intervención, Contabilidad-Tesorería, Coordinación, Juventud, Igualdad, Multas y Europa, así como para todo el personal que sea requerido, debiendo permanecer en sus puestos de trabajo desde el comienzo hasta el final de dicha asistencia que será comunicada, siempre que sea posible, con una anterioridad de 48 horas. El exceso de horas que se pueda realizar, será compensado en el horario flexible.

Los servicios realizados fuera de la jornada ordinaria se considerarán servicios extraordinarios. Estos servicios extraordinarios deberán compensarse de la siguiente forma:

- Hasta tres horas y media de trabajo a razón de 50,00 euros/día.
- A partir de tres horas y media de trabajo a razón de 100,00 euros/día.

Las asistencias a los órganos de gobierno, a partir de las 7 de la tarde, no tendrán la consideración de servicios extraordinarios, y por ende su derecho a percepción, solamente el tiempo realizado se computará como horario ordinario. La realización de los servicios extraordinarios, deberán de ser informados con la suficiente antelación al personal responsable de departamento, que validará su





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

realización, y emitirá solicitud al departamento de RRHH, para su aprobación por la Presidencia, sin la cual no podrá realizarse.

Horario de verano: Durante el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, se establece una jornada intensiva de trabajo, a razón de seis horas continuadas de trabajo (30 horas semanales), a desarrollar entre las 7:00 y las 16:00 horas, de lunes a viernes y respetando el horario troncal de 9:00 a 14:00 horas.

Con respecto al teletrabajo, existe la posibilidad de solicitarlo por parte de toda la plantilla de la Mancomunitat. Sin embargo, solamente ha sido aceptado en casos muy concretos y no existe un procedimiento reglado para su solicitud.

La aplicación actual que se utiliza para controlar dichos horarios es Hrlog. Mediante esta aplicación se realizan los fichajes, con identificación facial en la sede de la Mancomunitat; o mediante geolocalización a través del teléfono móvil, para cuando se ficha fuera de la sede de la Mancomunitat.

Por otro lado, con respecto a las condiciones de trabajo en materia de salud laboral, la Mancomunitat de l'Horta Sud tiene contratado un servicio de Prevención de Riesgos Laborales externo. En este sentido, la Mancomunitat posee un Plan de Prevención de Riesgos Laborales e incluye la realización de exámenes periódicos de salud al personal de la Mancomunitat.

Cabe destacar que dicho servicio de prevención ajeno posee personal con formación específica en igualdad.

Por otra parte, desde la Unidad de Igualdad se lanza una campaña de sensibilización en materia de salud con perspectiva de género, el 28 de mayo, día internacional de acción para la salud de las mujeres, pero no se han adoptado todavía medidas específicas sobre salud y seguridad con perspectiva de género.

Con respecto a los datos cuantitativos, a continuación se expone información sobre las incapacidades temporales solicitadas el año anterior:

| ID         | SEXO   | DURACIÓN | TIPO DE CONTINGENCIA |
|------------|--------|----------|----------------------|
| JUVENTUD 1 | Hombre | 1        | CC                   |





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

|             |       |    |    |
|-------------|-------|----|----|
| TESORERÍA 1 | Mujer | 3  | CC |
| MULTAS 1    | Mujer | 3  | CC |
| MULTAS 1    | Mujer | 2  | CC |
| IGUALDAD 1  | Mujer | 11 | CC |
| IGUALDAD 2  | Mujer | 2  | CC |
| IGUALDAD 3  | Mujer | 2  | CC |
| IGUALDAD 3  | Mujer | 1  | CC |
| IGUALDAD 3  | Mujer | 2  | CC |
| EU 2        | Mujer | 2  | CC |
| EXPLUS 1    | Mujer | 11 | CC |

Finalmente, de la encuesta realizada a la plantilla, con respecto a la estabilidad laboral, se han obtenido los siguientes resultados:





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

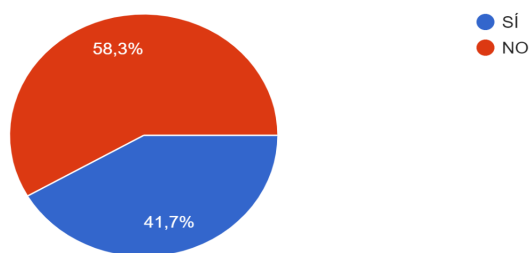
Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

Con respecto a tu estabilidad laboral, ¿percibes inseguridad laboral con respecto a tu continuidad?

24 respuestas



En este sentido, se observa que la mayoría de la plantilla, el 58,3%, no percibe inseguridad laboral con respecto a su continuidad. Aun así, cabe destacar que un porcentaje elevado de la plantilla sí percibe esa inseguridad laboral, lo cual concuerda con el hecho de que existe un porcentaje de la plantilla significativo que posee contratos temporales asociados a programas ajenos a la Mancomunitat.





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

## SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO: AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Para el desarrollo de este apartado, se ha empleado la Herramienta Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo con Perspectiva de Género, del Instituto de las Mujeres y del Ministerio de Trabajo y economía social.

Este sistema realiza la valoración del puesto, partiendo de la base de que existen unos factores comunes a todos los puestos de trabajo de la organización, que se dan en menor o mayor medida. Estos factores se han calificado según su relación directa con las características del puesto.

El objetivo principal de dicha Auditoría Retributiva es determinar los puestos de igual valor de la compañía, ya que a puestos de igual valor les corresponden iguales retribuciones. En este sentido, el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, establece que «Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes».

De esta forma, los factores de valoración que componen este procedimiento se han agrupado conforme a la clasificación establecida en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre:

- a) Naturaleza de las funciones o tareas:** es el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- b) Condiciones educativas:** aquellas que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- c) Condiciones profesionales y de formación:** aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- d) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño:** aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
11/06/2025  
María Amparo Gimeno Pons



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
12/06/2025  
Manuela Fernández Gil



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

Cada una de estas categorías están constituidas por una serie de factores y/o subfactores que se valoran para cada uno de los puestos de trabajo y cada uno de ellos tiene una ponderación concreta que ha sido predeterminada por la propia Herramienta del siguiente modo:

| CATEGORÍA                                   | PESO (%) | GRUPO                       | PESO DENTRO DE CATEGORÍA (%) | FACTOR                                                           | PESO DENTRO DE GRUPO (%) | SUBFACTOR                                                     | PESO DENTRO DEL FACTOR (%) |
|---------------------------------------------|----------|-----------------------------|------------------------------|------------------------------------------------------------------|--------------------------|---------------------------------------------------------------|----------------------------|
| A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS     | 40       | POLIVALENCIA                | 30                           | A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES           |                          |                                                               |                            |
|                                             |          |                             |                              | TOTAL A1                                                         | 100                      |                                                               |                            |
|                                             |          | ESFUERZOS                   | 24                           | A.2) ESFUERZO FÍSICO                                             | 30                       | A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas                | 20                         |
|                                             |          |                             |                              |                                                                  |                          | A.2.2) Movimientos repetitivos                                | 20                         |
|                                             |          |                             |                              |                                                                  |                          | A.2.3) Esfuerzo visual                                        | 20                         |
|                                             |          |                             |                              |                                                                  |                          | A.2.4) Esfuerzo auditivo                                      | 20                         |
|                                             |          |                             |                              |                                                                  |                          | A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico                         | 20                         |
|                                             |          |                             |                              |                                                                  |                          | TOTAL                                                         | 100                        |
|                                             |          |                             |                              | A.3) ESFUERZO MENTAL                                             | 35                       |                                                               |                            |
|                                             |          |                             |                              | A.4) ESFUERZO EMOCIONAL                                          | 35                       |                                                               |                            |
|                                             |          |                             |                              |                                                                  |                          | TOTAL A2+A3+A4                                                | 100                        |
|                                             |          |                             |                              |                                                                  |                          |                                                               |                            |
|                                             |          | RESPONSABILIDAD Y AUTONOMÍA | 41                           | A.5) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN | 30                       | A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación         | 50                         |
|                                             |          |                             |                              |                                                                  |                          | A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad | 50                         |
|                                             |          |                             |                              |                                                                  |                          | TOTAL                                                         | 100                        |
|                                             |          |                             |                              | A.6) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES                               | 35                       | A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas     | 40                         |
|                                             |          |                             |                              |                                                                  |                          | A.6.2) Responsabilidad económica                              | 25                         |
|                                             |          |                             |                              |                                                                  |                          | A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial         | 35                         |
|                                             |          |                             |                              |                                                                  |                          | TOTAL                                                         | 100                        |
|                                             |          |                             |                              | A.7) AUTONOMÍA                                                   | 35                       |                                                               | 100                        |
|                                             |          |                             |                              |                                                                  |                          | TOTAL A5+A6+A7                                                | 100                        |
|                                             |          |                             |                              |                                                                  |                          |                                                               |                            |
|                                             |          | OTROS                       | 5                            | A.8) OTROS                                                       |                          |                                                               |                            |
|                                             |          |                             |                              |                                                                  |                          |                                                               |                            |
|                                             |          | TOTAL A                     | 100                          |                                                                  |                          |                                                               |                            |
| B) CONDICIONES EDUCATIVAS                   | 20       | ENSEÑANZA REGLADA           | 100                          | B.1) ENSEÑANZA REGLADA                                           |                          |                                                               | 100                        |
|                                             |          | TOTAL B                     | 100                          |                                                                  |                          | TOTAL                                                         | 100                        |
| C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN | 25       | CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN | 45                           | C.1) CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN                                 | 100                      | C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas         | 15                         |
|                                             |          |                             |                              |                                                                  |                          | C.1.2) Competencias digitales                                 | 15                         |
|                                             |          |                             |                              |                                                                  |                          | C.1.3) Gestión de la diversidad                               | 10                         |
|                                             |          |                             |                              |                                                                  |                          | C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero            | 17,5                       |
|                                             |          |                             |                              |                                                                  |                          | C.1.5) Formación no reglada                                   | 17,5                       |
|                                             |          |                             |                              |                                                                  |                          | C.1.6) Experiencia                                            | 10                         |
|                                             |          |                             |                              |                                                                  |                          | C.1.7) Actualización de conocimientos                         | 15                         |
|                                             |          |                             |                              |                                                                  |                          | TOTAL C1                                                      | 100                        |
|                                             |          |                             |                              |                                                                  |                          |                                                               |                            |
|                                             |          |                             |                              |                                                                  |                          | TOTAL                                                         | 100                        |





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025

FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

## II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

|                                                                                 |    |                                  |     |                                |    |                                                   |     |
|---------------------------------------------------------------------------------|----|----------------------------------|-----|--------------------------------|----|---------------------------------------------------|-----|
|                                                                                 |    | APTITUDES Y HABILIDADES SOCIALES | 50  | C.2) APTITUDES                 | 50 | C.2.1) Destreza                                   | 25  |
|                                                                                 |    |                                  |     |                                |    | C.2.2) Minuciosidad                               | 25  |
|                                                                                 |    |                                  |     |                                |    | C.2.3) Aptitudes sensoriales                      | 25  |
|                                                                                 |    |                                  |     |                                |    | C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones | 25  |
|                                                                                 |    |                                  |     |                                |    | TOTAL                                             | 100 |
|                                                                                 |    |                                  |     | C.3) HABILIDADES SOCIALES      | 50 | C.3.1) Capacidad comunicativa                     | 35  |
|                                                                                 |    |                                  |     |                                |    | C.3.2) Capacidad emocional                        | 30  |
|                                                                                 |    |                                  |     |                                |    | C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos      | 35  |
|                                                                                 |    |                                  |     |                                |    | TOTAL                                             | 100 |
|                                                                                 |    |                                  |     |                                |    | TOTAL C2+C3                                       | 100 |
| OTROS                                                                           | 5  | C.4) OTROS                       |     |                                |    |                                                   |     |
|                                                                                 |    | TOTAL C                          | 100 |                                |    |                                                   |     |
| D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO | 15 | ENTORNO                          | 60  | D.1) ENTORNO                   |    | D.1.1) Condiciones físicas                        | 50  |
|                                                                                 |    |                                  |     |                                |    | D.1.2) Condiciones psicosociales                  | 50  |
|                                                                                 |    |                                  |     |                                |    | TOTAL                                             | 100 |
|                                                                                 |    | CONDICIONES ORGANIZATIVAS        | 35  | D.2) CONDICIONES ORGANIZATIVAS |    | D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones           | 50  |
|                                                                                 |    |                                  |     |                                |    | D.2.2) Desplazamientos y viajes                   | 50  |
|                                                                                 |    |                                  |     |                                |    | TOTAL                                             | 100 |
|                                                                                 |    | OTROS                            | 5   | D.3) OTROS                     |    |                                                   |     |
|                                                                                 |    | TOTAL D                          | 100 |                                |    |                                                   |     |
|                                                                                 |    | TOTAL A+B+C+D                    | 100 |                                |    |                                                   |     |

Para el cálculo de los puntos que corresponden a cada sub-factor a partir de su peso asignado, la Herramienta del Instituto de las Mujeres los ha calculado automáticamente con un total de 1.000 puntos, de acuerdo a los pesos (%) indicados con anterioridad, siguiendo la siguiente fórmula:

$$\%subfactor \times \%factor \times \%grupo \times \%categoria \times 1000$$

En este sentido, realizando la valoración de los puestos de trabajo de la Mancomunitat de l'Horta Sud obtenemos los siguientes puntos de cada categoría:

| NÚMERO DE POSICIÓN | TÍTULO DEL PUESTO              | VALORACIÓN DEL PUESTO | CATEGORÍA A | CATEGORÍA B | CATEGORÍA C | CATEGORÍA D |
|--------------------|--------------------------------|-----------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 1                  | Secretario/a Interventor/a     | 556                   | 248,768     | 171,428     | 104,041     | 32,25       |
| 2                  | Jefe/a Secretaría Intervención | 467                   | 189,461     | 171,428     | 78,625      | 27          |
| 3                  | Aux. Administrativo/a          | 182                   | 48,768      | 85,714      | 15,75       | 32,25       |





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
 María Amparo Gimeno Pons  
 11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
 Manuela Fernández Gil  
 12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

## II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

|    |                                     |     |         |         |         |       |
|----|-------------------------------------|-----|---------|---------|---------|-------|
| 4  | Coordinador/a proyectos             | 525 | 222,208 | 171,428 | 104,041 | 27    |
| 5  | Técnico/a proyectos europeos        | 366 | 133,35  | 114,285 | 85,645  | 32,25 |
| 6  | Jefe/a Tesorería                    | 438 | 202,101 | 142,857 | 60,708  | 32,25 |
| 7  | Agente Desarrollo Comarca           | 358 | 133,35  | 114,285 | 77,770  | 32,25 |
| 8  | Agente Igualdad                     | 397 | 155,208 | 171,428 | 43,083  | 27    |
| 9  | Promotor/a igualdad                 | 253 | 78,818  | 114,285 | 42,041  | 18    |
| 10 | Técnico/a juventud                  | 380 | 141,768 | 171,428 | 39,333  | 27    |
| 11 | Dinamizador/a juventud              | 251 | 79,971  | 114,285 | 38,291  | 18    |
| 12 | Técnico/a Informática               | 336 | 95,536  | 142,857 | 70,479  | 27    |
| 13 | Técnico/a consolidación empresas    | 358 | 133,35  | 114,285 | 77,771  | 32,25 |
| 14 | Técnico/a empleo y desarrollo local | 358 | 133,35  | 114,285 | 77,771  | 32,25 |
| 15 | Educador/a medioambiente            | 264 | 88,171  | 114,285 | 43,916  | 18    |
| 16 | Lingüista inglés                    | 328 | 128,397 | 142,857 | 47,625  | 9     |
| 17 | Lingüista valenciano                | 328 | 128,397 | 142,857 | 47,625  | 9     |
| 18 | Diseñador/a gráfico/a               | 323 | 77,253  | 142,857 | 75,687  | 27    |
| 19 | Administrativo/a                    | 242 | 79,404  | 114,285 | 15,75   | 32,25 |
| 20 | Sociólogo/a                         | 355 | 107,148 | 114,285 | 82,021  | 51,75 |

35



MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL L'HORTA SUD

Código Seguro de Verificación: KHAA ACHQ HAX7 MKP2 JC7R

II PIO - SEFYCU 6390412

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

Pág. 90 de 128



FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025

FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

## II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

|    |                             |     |         |         |        |       |
|----|-----------------------------|-----|---------|---------|--------|-------|
| 21 | Técnico/a Turismo           | 380 | 141,768 | 171,428 | 39,333 | 27    |
| 22 | TASOC                       | 258 | 87,624  | 114,285 | 38,291 | 18    |
| 23 | Jefe/a Multas               | 467 | 189,461 | 171,428 | 78,625 | 27    |
| 24 | Jefe/a Gabinete presidencia | 395 | 142,906 | 142,857 | 77,291 | 32,25 |
| 25 | Responsable Comunicación    | 395 | 142,906 | 142,857 | 77,291 | 32,25 |

Posteriormente, pasamos a **analizar el género** de cada uno de los factores y/o subfactores valorados. Para ello partimos del número de hombres y mujeres que hay en la Mancomunitat y calculamos el promedio de los puntos asignados a cada uno de la categoría/factor/subfactor, atendiendo a la siguiente fórmula:

$$\frac{n^{\circ} \text{ total de puntos mujeres y hombres en cada categoría, factor o subfactor}}{n^{\circ} \text{ total de mujeres u hombres en la plantilla}}$$

De esta manera, se entenderá que el factor y/o subfactor estará:

- **Masculinizado:** cuando la ratio de puntos de hombres es mayor del 60% que la ratio de puntos de mujeres.
- **Feminizado:** cuando la ratio de puntos de mujeres es mayor del 60% que la ratio de puntos de hombres.
- **Neutro:** cuando la diferencia porcentual de las ratios de puntos de hombres y mujeres posee una presencia equilibrada, es decir, dicha diferencia se encuentra dentro del rango 60%-40%.

Teniendo en cuenta que las ratios comparan las medias de los puntos de mujeres u hombres en cada una de las categorías/factores/subfactores.

De esta forma se obtienen los siguientes puntos y categorización en la Mancomunitat de l'Horta Sud:





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
 María Amparo Gimeno Pons  
 11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
 Manuela Fernández Gil  
 12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

## II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

| TÍTULO DEL PUESTO                   | PUNTOS | AGRUPACIÓN   | Nº. MUJERES | Nº. HOMBRES | PUNTOS HOMBRES | PUNTOS MUJERES | CATEGORIZACIÓN |
|-------------------------------------|--------|--------------|-------------|-------------|----------------|----------------|----------------|
| Secretario/a Interventor/a          | 556    | Agrupación 7 | 1           | 0           | 0              | 556            | Feminizada     |
| Jefe/a Secretaría Intervención      | 467    | Agrupación 5 | 0           | 1           | 467            | 0              | Masculinizada  |
| Aux. Administrativo/a               | 182    | Agrupación 1 | 5           | 1           | 182            | 912            | Feminizada     |
| Coordinador/a proyectos             | 525    | Agrupación 6 | 1           | 0           | 0              | 525            | Feminizada     |
| Técnico/a proyectos europeos        | 366    | Agrupación 4 | 1           | 2           | 731            | 366            | Masculinizada  |
| Jefe/a Tesorería                    | 438    | Agrupación 5 | 1           | 0           | 0              | 438            | Feminizada     |
| Agente Desarrollo Comarca           | 358    | Agrupación 4 | 0           | 1           | 358            | 0              | Masculinizada  |
| Agente Igualdad                     | 397    | Agrupación 4 | 2           | 0           | 0              | 793            | Feminizada     |
| Promotor/a igualdad                 | 253    | Agrupación 3 | 1           | 0           | 0              | 253            | Feminizada     |
| Técnico/a juventud                  | 380    | Agrupación 4 | 1           | 0           | 0              | 380            | Feminizada     |
| Dinamizador/a juventud              | 251    | Agrupación 3 | 0           | 1           | 251            | 0              | Masculinizada  |
| Técnico/a Informática               | 336    | Agrupación 4 | 1           | 1           | 336            | 336            | Equilibrada    |
| Técnico/a consolidación empresas    | 358    | Agrupación 4 | 1           | 1           | 358            | 358            | Equilibrada    |
| Técnico/a empleo y desarrollo local | 358    | Agrupación 4 | 2           | 1           | 358            | 715            | Feminizada     |
| Educador/a medioambiente            | 264    | Agrupación 3 | 1           | 1           | 264            | 264            | Equilibrada    |
| Lingüista inglés                    | 328    | Agrupación 4 | 1           | 0           | 0              | 328            | Feminizada     |

37



MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL L'HORTA SUD

Código Seguro de Verificación: KHAA ACHQ HAX7 MKP2 JC7R

II PIO - SEFYCU 6390412

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

Pág. 92 de 128



FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

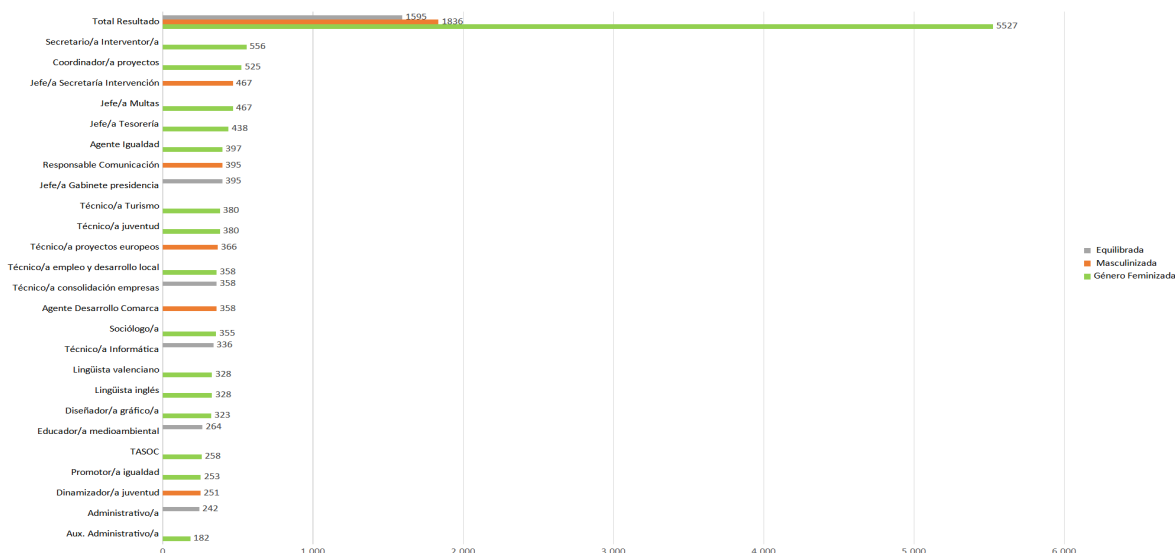
Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

|                             |     |              |   |   |     |     |               |
|-----------------------------|-----|--------------|---|---|-----|-----|---------------|
| Lingüista valenciano        | 328 | Agrupación 4 | 1 | 0 | 0   | 328 | Feminizada    |
| Diseñador/a gráfico/a       | 323 | Agrupación 4 | 1 | 0 | 0   | 323 | Feminizada    |
| Administrativo/a            | 242 | Agrupación 2 | 1 | 1 | 242 | 242 | Equilibrada   |
| Sociólogo/a                 | 355 | Agrupación 4 | 1 | 0 | 0   | 355 | Feminizada    |
| Técnico/a Turismo           | 380 | Agrupación 4 | 1 | 0 | 0   | 380 | Feminizada    |
| TASOC                       | 258 | Agrupación 3 | 1 | 0 | 0   | 258 | Feminizada    |
| Jefe/a Multas               | 467 | Agrupación 5 | 1 | 0 | 0   | 467 | Feminizada    |
| Jefe/a Gabinete presidencia | 395 | Agrupación 4 | 1 | 1 | 395 | 395 | Equilibrada   |
| Responsable Comunicación    | 395 | Agrupación 4 | 0 | 1 | 395 | 0   | Masculinizada |

### PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
11/06/2025

María Amparo Gimeno Pons



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
12/06/2025

Manuela Fernández Gil



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

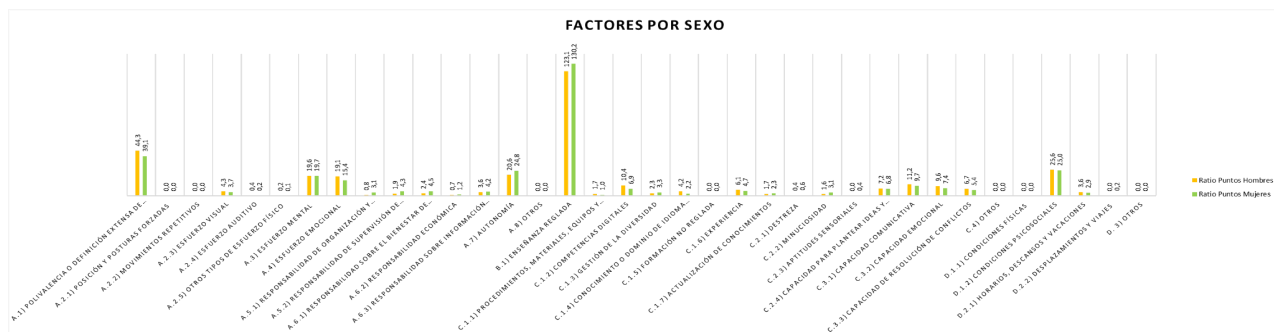
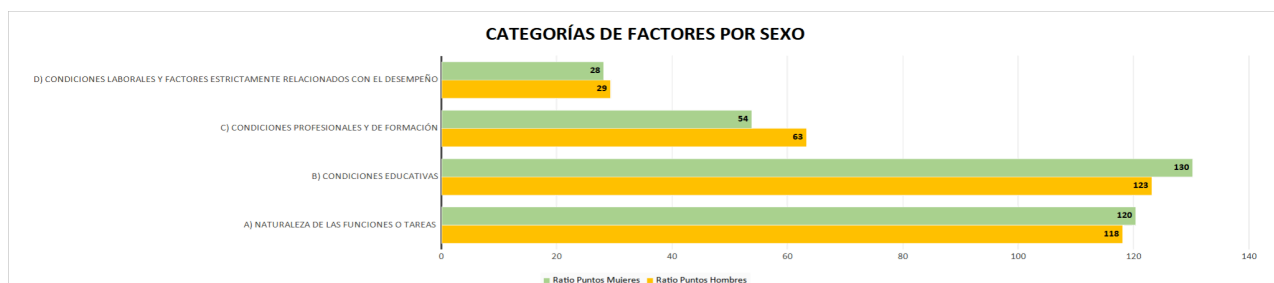
NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

En este sentido encontramos que:

Los **factores y/o sub-factores neutros** son:

- Polivalencia o definición extensa de obligaciones
- Esfuerzo visual
- Esfuerzo mental
- Esfuerzo emocional
- Responsabilidad sobre información confidencial
- Autonomía
- Enseñanza reglada
- Gestión de la diversidad
- Experiencia
- Actualización de conocimientos
- Destreza
- Capacidad para plantear ideas y soluciones
- Capacidad comunicativa
- Capacidad emocional
- Capacidad de resolución de conflictos
- Condiciones psicosociales
- Horarios, descansos y vacaciones

Los **factores y/o sub-factores masculinizados** son:

- Esfuerzo auditivo
- Otros tipos de esfuerzo físico
- Procedimientos, materiales, equipos y máquinas
- Competencias digitales
- Conocimiento o dominio de idioma extranjero

Los **factores y/o sub-factores feminizados** son:





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

- Responsabilidad de organización y coordinación
- Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad
- Responsabilidad sobre el bienestar de las personas
- Responsabilidad económica
- Minuciosidad
- Aptitudes sensoriales
- Desplazamientos y viajes

Los sub-factores “Posición continuada y posturas forzadas”, “Movimientos repetitivos”, “Formación no reglada” y “Condiciones físicas” no tiene categorización porque se ha valorado como “No relevante” en todos los puestos.

Poniendo en relación todas las gráficas y tablas expuestas hasta el momento **podemos concluir que la mayoría de los factores y/o sub-factores son neutros**, lo cual significa que han sido valorados de igual forma en los puestos ocupados por hombres y en los puestos ocupados por mujeres, **no existiendo sesgos de género es este sentido**.

Aun así, cabe mencionarse que **existen varios factores y/o sub-factores que están feminizados**, cuya explicación se encuentra en la propia feminización existente en la composición de la plantilla de la Mancomunidad, ya que tal y como se puede observar la mayoría de la plantilla son mujeres, y en consecuencia la mayoría de los puestos de trabajo, están ocupados por mujeres (están feminizados).

En este sentido, **respecto a los factores y/o los sub-factores que salen masculinizados**, estos se deben a que la valoración de dichos factores y/o sub-factores es mayor en aquellos puestos en los que hay una mayor presencia de hombres y los factores y/o **los sub-factores que salen feminizados** se deben a que la valoración de dichos factores y/o sub-factores es mayor en aquellos puestos en los que hay una mayor presencia de mujeres.

También resulta relevante destacar que **no existe un sesgo de género en lo relativo a la segregación vertical y/o horizontal de la entidad, no existiendo dichos tipos de segregación en la Mancomunitat**, ya que aunque la mayoría de los puestos se encuentran feminizados los departamentos poseen una estructura equilibrada entre sexos. Además, los puestos de mayor categoría profesional están ocupados por mujeres.





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

**DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN****II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD**

Finalmente, Con el fin de poder comparar los puestos considerados de igual valor, se procede a clasificar estos puestos en agrupaciones según la puntuación obtenida en la valoración de puestos de trabajo. Para poder clasificar los puestos de trabajo se han determinado las agrupaciones, con intervalos establecidos por la propia herramienta, del siguiente modo:

| Nivelación Puntos |            |
|-------------------|------------|
| Agrupaciones      | Puntuación |
| Agrupación 10     | 1000       |
| Agrupación 9      | 780        |
| Agrupación 8      | 700        |
| Agrupación 7      | 650        |
| Agrupación 6      | 550        |
| Agrupación 5      | 500        |
| Agrupación 4      | 400        |
| Agrupación 3      | 300        |
| Agrupación 2      | 250        |
| Agrupación 1      | 200        |

De esta forma considerando las puntuaciones obtenidas como resultado del sistema de valoración de puestos de trabajo SVPT, se han clasificado los puestos de la Mancomunitat de l'Horta Sud según las siguientes agrupaciones:

| PUESTOS DE TRABAJO + PUNTOS                                                                                 | AGRUPACIÓN / ESCALA |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| Aux. Administrativo/a (181)                                                                                 | 1                   |
| Administrativo/a (242)                                                                                      | 2                   |
| Promotor/a igualdad (253)<br>Dinamizador/a juventud (251)<br>TASOC (258)<br>Educador/a medioambiental (264) | 3                   |
| Técnico/a Informática (336)<br>Diseñador/a gráfico/a (323)<br>Lingüista valenciano (328)                    | 4                   |

42



MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL L'HORTA SUD

Código Seguro de Verificación: KHAA ACHQ HAX7 MKP2 JC7R

**II PIO - SEFYCU 6390412**La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en <https://mancohortasud.sede.dival.es/>

Pág. 97 de 128



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| Lingüista inglés (328)<br>Técnico/a Turismo (380)<br>Técnico/a juventud (380)<br>Agente Igualdad (397)<br>Responsable Comunicación (395)<br>Jefe/a Gabinete presidencia (395)<br>Sociólogo/a (355)<br>Técnico/a empleo y desarrollo local (358)<br>Técnico/a consolidación empresas (358)<br>Agente Desarrollo Comarca (358)<br>Técnico/a proyectos europeos (366) |   |
| Jefe/a Tesorería (438)<br>Jefe/a Multas (467)<br>Jefe/a Secretaría Intervención (467)                                                                                                                                                                                                                                                                              | 5 |
| Coordinador/a proyectos (525)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 6 |
| Secretario/a Interventor/a (556)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 7 |





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

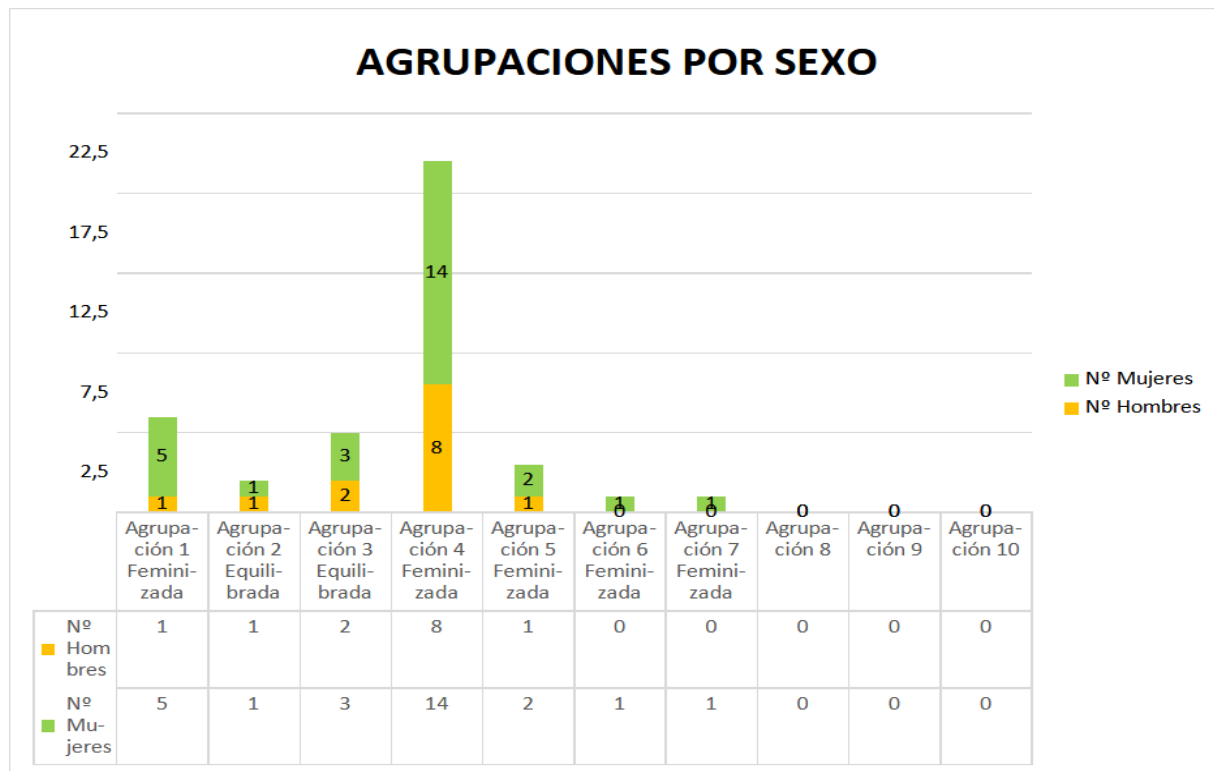
NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD



En este sentido, observamos que **la inmensa mayoría de las Agrupaciones** en las que se encuentran los puestos de igual valor, **se encuentran feminizadas**, ya que como comentábamos con anterioridad, la mayoría de los puestos de la Mancomunitat están ocupados por mujeres y la mayoría de la plantilla son mujeres.





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

#### Registro Salarial por Valoración de Puestos de Trabajo

Basándonos en la agrupación de cada uno de los puestos de trabajo según la valoración de estos, tal y como se ha explicado con anterioridad, se procede a analizar los promedios y mediana de retribución percibidos por la plantilla en 2023, diferenciando entre hombres y mujeres, para detectar si existen brechas por razón de sexo.

Para la comparación de los salarios la herramienta utiliza la retribución equiparada, es decir:

- Normalizada: aquella que la persona obtendría si hubiera estado contratada a tiempo completo y sin reducción de jornada durante todo el periodo de referencia.
- Anualizada: aquella que la persona obtendría si hubiera estado contratada de principio a fin, los 365 días del año.

#### Promedios de retribución equiparada según la clasificación profesional aplicable a la Mancomunitat

Se indican a continuación las diferencias salariales en el total de las retribuciones, así como en cada uno de los conceptos salariales y extrasalariales:

- En el **Total Retribución**, la diferencia salarial entre hombres y mujeres es del **6% a favor de los hombres**.
- En el **Salario Base**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del **7% del salario femenino sobre el masculino**. Esto se justifica en el hecho de que los puestos de nivel A1, que tienen mayores salarios base, están ocupados únicamente por mujeres.
- En el **Total Complementos Salariales**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del **15 % del salario masculino sobre el femenino**. Esta brecha viene derivada, fundamentalmente, por el complemento salarial Trienios, el cual es percibido en mayor cuantía por los hombres que son los que, de media, llevan más tiempo prestando servicios en la Administración Pública.

Realizando un análisis por AGRUPACIONES/ESCALAS observamos que la mayor brecha en los complementos salariales se encuentra en la AGRUPACIÓN/ESCALA 4 siendo esta de un 44% a favor de los hombres. En este sentido, observamos que dicha brecha, en términos absolutos, viene producida fundamentalmente por el complemento específico que es percibido en mayor medida por los hombres que por las mujeres por dos situaciones concretas: en primer lugar porque las personas cuyos puestos están en la RPT perciben mayores cuantías de dicho





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
Gimeno Pons  
11/06/2025  
María AmparoMancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

## II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

completo y, en segundo lugar, porque en dicha agrupación/escala se incluyen las personas de EMPUJU, EXPLUS que no perciben dicho complemento específico.

2.1.b. IMPORTES  
EQUIPARADOS  
Promedios

Razón Social: MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD - NIF: P4600003J  
PERIODO DE REFERENCIA  
01-01-23 fecha inicio  
31-12-23 fecha fin

|              | Nº | Nº SC | Nº SC Norm | Nº SC Anua | Nº SC Eq | SALARIO BASE Eq | Com. Desti no | Com. Espe cific | Trieni os  | Com. Pers onal | Tot COMP L. SAL | TOTAL SALARIO Eq | Ocult a | Ocult a | Ocult a | Tot Extras alarial | TOTAL Retrib Eq |
|--------------|----|-------|------------|------------|----------|-----------------|---------------|-----------------|------------|----------------|-----------------|------------------|---------|---------|---------|--------------------|-----------------|
| <b>TOTAL</b> |    |       |            |            |          | <b>-7%</b>      | <b>20%</b>    | <b>13%</b>      | <b>42%</b> | <b>10%</b>     | <b>15%</b>      | <b>6%</b>        |         |         |         |                    | <b>6%</b>       |
| Hombre       | 13 | 13    | 0          | 4          | 4        | 12.614          | 5.618         | 6.327           | 1.047      | 439            | 18.043          | 30.664           | 0       | 0       | 0       | 0                  | 30.664          |
| Mujer        | 27 | 27    | 2          | 7          | 9        | 13.484          | 4.488         | 5.397           | 603        | 450            | 15.362          | 28.847           | 0       | 0       | 0       | 0                  | 28.847          |

|                  | Nº | Nº SC | Nº SC Norm | Nº SC Anua | Nº SC Eq | SALARIO BASE Eq | Com. Desti no | Com. Espe cific | Trieni os  | Com. Pers onal | Tot COMP L. SAL | TOTAL SALARIO Eq | Ocult a | Ocult a | Ocult a | Tot Extras alarial | TOTAL Retrib Eq |
|------------------|----|-------|------------|------------|----------|-----------------|---------------|-----------------|------------|----------------|-----------------|------------------|---------|---------|---------|--------------------|-----------------|
| <b>ESCALA 01</b> |    |       |            |            |          | <b>0%</b>       | <b>5%</b>     | <b>11%</b>      | <b>30%</b> |                | <b>9%</b>       | <b>6%</b>        |         |         |         |                    | <b>6%</b>       |
| Hombre           | 1  | 1     | 0          | 0          | 0        | 8.435           | 4.826         | 8.767           | 505        | 0              | 17.314          | 26.349           | 0       | 0       | 0       | 0                  | 26.349          |
| Mujer            | 5  | 5     | 0          | 1          | 1        | 8.435           | 4.673         | 7.806           | 353        | 0              | 16.359          | 24.794           | 0       | 0       | 0       | 0                  | 24.794          |
| <b>ESCALA 02</b> |    |       |            |            |          | <b>0%</b>       | <b>0%</b>     | <b>0%</b>       | <b>0%</b>  |                | <b>0%</b>       | <b>0%</b>        |         |         |         |                    | <b>0%</b>       |
| Hombre           | 1  | 1     | 0          | 0          | 0        | 13.834          | 850           | 0               | 0          | 0              | 3.156           | 16.990           | 0       | 0       | 0       | 0                  | 16.990          |
| Mujer            | 1  | 1     | 0          | 0          | 0        | 13.834          | 850           | 0               | 0          | 0              | 3.156           | 16.990           | 0       | 0       | 0       | 0                  | 16.990          |
| <b>ESCALA 03</b> |    |       |            |            |          | <b>-6%</b>      | <b>27%</b>    | <b>33%</b>      | <b>25%</b> |                | <b>10%</b>      | <b>10%</b>       |         |         |         |                    | <b>10%</b>      |
| Hombre           | 2  | 2     | 0          | 1          | 1        | 11.799          | 4.294         | 4.828           | 0          | 0              | 12.342          | 24.141           | 0       | 0       | 0       | 0                  | 24.141          |
| Mujer            | 3  | 3     | 0          | 1          | 1        | 12.478          | 3.146         | 3.219           | 0          | 0              | 9.280           | 21.757           | 0       | 0       | 0       | 0                  | 21.757          |
| <b>ESCALA 04</b> |    |       |            |            |          | <b>-18%</b>     | <b>38%</b>    | <b>58%</b>      | <b>90%</b> |                | <b>44%</b>      | <b>18%</b>       |         |         |         |                    | <b>18%</b>      |
| Hombre           | 8  | 8     | 0          | 3          | 3        | 13.498          | 6.436         | 7.024           | 1.035      | 0              | 18.495          | 31.993           | 0       | 0       | 0       | 0                  | 31.993          |
| Mujer            | 14 | 14    | 2          | 5          | 7        | 15.896          | 3.971         | 2.954           | 105        | 0              | 10.436          | 26.332           | 0       | 0       | 0       | 0                  | 26.332          |
| <b>ESCALA 05</b> |    |       |            |            |          | <b>17%</b>      | <b>23%</b>    | <b>18%</b>      | <b>58%</b> | <b>6%</b>      | <b>22%</b>      | <b>21%</b>       |         |         |         |                    | <b>21%</b>      |
| Hombre           | 1  | 1     | 0          | 0          | 0        | 10.135          | 7.177         | 15.433          | 4.821      | 6.491          | 40.928          | 51.063           | 0       | 0       | 0       | 0                  | 51.063          |
| Mujer            | 2  | 2     | 0          | 0          | 0        | 8.435           | 5.557         | 12.607          | 2.020      | 6.074          | 32.025          | 40.460           | 0       | 0       | 0       | 0                  | 40.460          |
| <b>ESCALA 06</b> |    |       |            |            |          | <b>0</b>        | <b>0</b>      | <b>0</b>        | <b>0</b>   | <b>0</b>       | <b>0</b>        | <b>0</b>         |         |         |         |                    | <b>0</b>        |
| Hombre           | 0  | 0     | 0          | 0          | 0        | 0               | 0             | 0               | 0          | 0              | 0               | 0                | 0       | 0       | 0       | 0                  | 0               |
| Mujer            | 1  | 1     | 0          | 0          | 0        | 15.611          | 7.177         | 19.777          | 4.807      | 0              | 38.322          | 53.932           | 0       | 0       | 0       | 0                  | 53.932          |
| <b>ESCALA 07</b> |    |       |            |            |          | <b>0</b>        | <b>0</b>      | <b>0</b>        | <b>0</b>   | <b>0</b>       | <b>0</b>        | <b>0</b>         |         |         |         |                    | <b>0</b>        |
| Hombre           | 0  | 0     | 0          | 0          | 0        | 0               | 0             | 0               | 0          | 0              | 0               | 0                | 0       | 0       | 0       | 0                  | 0               |
| Mujer            | 1  | 1     | 0          | 0          | 0        | 15.611          | 13.636        | 26.879          | 4.206      | 0              | 53.512          | 69.122           | 0       | 0       | 0       | 0                  | 69.122          |

|                             |                                                                             |
|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| <b>SALARIO BASE Eq</b>      | Salario Base equiparado.                                                    |
| <b>Tot COMPL. SAL Eq</b>    | Sumatorio de Complementos Salariales equiparados.                           |
| <b>TOTAL SALARIO Eq</b>     | Suma de Salario Base equiparado + Total complementos salariales equiparados |
| <b>Tot Extrasalarial Eq</b> | Sumatorio de Complementos Extrasalariales equiparados.                      |
| <b>TOTAL Retrib Eq</b>      | Suma de TOTAL SALARIO Eq + Tot Extrasalarial Eq                             |

Columnas de personas:

- **Nº:** número de personas trabajadoras desagregadas por sexo.
- **Nº SC:** número de situaciones contractuales, por sexo.
- **Nº SC Norm:** número de situaciones contractuales que han sido objeto de equiparación solo por normalización.
- **Nº SC Anualiz:** número de situaciones contractuales que han sido objeto de equiparación solo por anualización.





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

- **Nº SC Norm y Anualiz:** número de situaciones contractuales que han sido objeto de equiparación por normalización y anualización.
- **Nº SC Eq:** número de situaciones contractuales que han sido objeto de equiparación (que no son al 100% de jornada ni duran el 100% del periodo de referencia).

#### Medianas de retribución equiparada según la clasificación profesional aplicable a la Mancomunitat

Se indican a continuación las diferencias salariales en el total de las retribuciones, así como en cada uno de los conceptos salariales y extrasalariales:

- En el **Total Retribución**, la diferencia salarial entre hombres y mujeres es del **7% a favor de los hombres. Esto significa que la mayoría de los hombres están percibiendo un 7% más de retribuciones que la mayoría de las mujeres.**
- En el **Salario Base**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del **0%**, lo cual implica que la mayoría de hombres y de mujeres poseen el mismo Salario base.
- En el **Total Complementos Salariales**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del **7 % del salario masculino sobre el femenino**. Esto se debe, principalmente, al complemento Trienios que lo perciben la mayoría de los hombres, pero no la mayoría de las mujeres, de ahí la brecha.

Realizando un análisis por AGRUPACIONES/ESCALAS observamos que la mayor brecha en los complementos salariales se encuentra en la Agrupación/Escala 5, siendo esta de un 22% a favor de los hombres. Dicha brecha posee la misma explicación que en el caso de los promedios.

Como **conclusión final de la auditoría retributiva realizada con los puestos de igual valor cabe destacar que no existen brechas salariales entre sexos superiores al 25%**, de hecho, en términos de promedio la brecha es del 6% y en términos de mediana la brecha es del 7% a favor de los hombres. Sin embargo, llama la atención que la brecha sea a favor de los hombres cuando los puestos de mayor responsabilidad y nivel están ocupados mayoritariamente por mujeres. Además, aunque la mayor brecha puede estar en el complemento Trienios, en términos absolutos la mayor brecha se encuentra en el complemento específico.





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
 María Amparo Gimeno Pons  
 11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
 Manuela Fernández Gil  
 12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

## II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

2.2.b. IMPORTES  
EQUIPARADOS  
Medianas

Razón Social: MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD - NIF: P4600003J  
 PERIODO DE REFERENCIA  
 01-01-23 fecha inicio  
 31-12-23 fecha fin

|              | Nº | Nº SC | Nº SC Norm | Nº SC Anualiz | Nº SC Eq | SALARIO BASE Eq | Com. Destino | Com. Específico | Trienios | Com. Personal | Tot COMPL. SAL. Eq | TOTAL SALARIO Eq | Tot Extrasalarial Eq | TOTAL Retrib Eq |
|--------------|----|-------|------------|---------------|----------|-----------------|--------------|-----------------|----------|---------------|--------------------|------------------|----------------------|-----------------|
| <b>TOTAL</b> |    |       |            |               |          | 0%              | 20%          | 6%              | 100%     |               | 7%                 | 7%               |                      | 7%              |
| Hombre       | 13 | 13    | 0          | 4             | 4        | 13.498          | 6.189        | 4.828           | 490      | 0             | 15.243             | 28.192           | 0                    | 28.192          |
| Mujer        | 27 | 27    | 2          | 7             | 9        | 13.498          | 4.926        | 4.528           | 0        | 0             | 14.144             | 26.097           | 0                    | 26.097          |

|                  | Nº | Nº SC | Nº SC Norm | Nº SC Anualiz | Nº SC Eq | SALARIO BASE Eq | Com. Destino | Com. Específico | Trienios | Com. Personal | Tot COMPL. SAL. Eq | TOTAL SALARIO Eq | Tot Extrasalarial Eq | TOTAL Retrib Eq |
|------------------|----|-------|------------|---------------|----------|-----------------|--------------|-----------------|----------|---------------|--------------------|------------------|----------------------|-----------------|
| <b>ESCALA 01</b> |    |       |            |               |          | 0%              | 0%           | 0%              | 50%      |               | 3%                 | 2%               |                      | 2%              |
| Hombre           | 1  | 1     | 0          | 0             | 0        | 8.435           | 4.926        | 8.767           | 505      | 0             | 17.914             | 26.349           | 0                    | 26.349          |
| Mujer            | 5  | 5     | 0          | 1             | 1        | 8.435           | 4.926        | 8.767           | 252      | 0             | 17.368             | 25.803           | 0                    | 25.803          |
| <b>ESCALA 02</b> |    |       |            |               |          | 0%              | 0%           | 0%              | 0%       |               | 0%                 | 0%               |                      | 0%              |
| Hombre           | 1  | 1     | 0          | 0             | 0        | 13.834          | 850          | 0               | 0        | 0             | 3.156              | 16.990           | 0                    | 16.990          |
| Mujer            | 1  | 1     | 0          | 0             | 0        | 13.834          | 850          | 0               | 0        | 0             | 3.156              | 16.990           | 0                    | 16.990          |
| <b>ESCALA 03</b> |    |       |            |               |          | 0%              | 0%           | 0%              | 0%       |               | 0%                 | 0%               |                      | 0%              |
| Hombre           | 2  | 2     | 0          | 1             | 1        | 11.799          | 4.294        | 4.828           | 0        | 0             | 12.342             | 24.141           | 0                    | 24.141          |
| Mujer            | 3  | 3     | 0          | 1             | 1        | 11.799          | 4.294        | 4.828           | 0        | 0             | 12.342             | 24.141           | 0                    | 24.141          |
| <b>ESCALA 04</b> |    |       |            |               |          | 0%              | 0%           | 0%              | 100%     |               | 14%                | 8%               |                      | 8%              |
| Hombre           | 8  | 8     | 0          | 3             | 3        | 13.498          | 6.189        | 4.528           | 545      | 0             | 16.455             | 29.953           | 0                    | 29.953          |
| Mujer            | 14 | 14    | 2          | 5             | 7        | 13.498          | 6.189        | 4.528           | 0        | 0             | 14.144             | 27.642           | 0                    | 27.642          |
| <b>ESCALA 05</b> |    |       |            |               |          | 17%             | 23%          | 18%             | 58%      | 6%            | 22%                | 21%              |                      | 21%             |
| Hombre           | 1  | 1     | 0          | 0             | 0        | 10.135          | 7.177        | 15.433          | 4.821    | 6.491         | 40.928             | 51.063           | 0                    | 51.063          |
| Mujer            | 2  | 2     | 0          | 0             | 0        | 8.435           | 5.557        | 12.607          | 2.020    | 6.074         | 32.025             | 40.460           | 0                    | 40.460          |
| <b>ESCALA 06</b> |    |       |            |               |          | 0               | 0            | 0               | 0        | 0             | 0                  | 0                | 0                    | 0               |
| Hombre           | 0  | 0     | 0          | 0             | 0        | 0               | 0            | 0               | 0        | 0             | 0                  | 0                | 0                    | 0               |
| Mujer            | 1  | 1     | 0          | 0             | 0        | 15.611          | 7.177        | 19.777          | 4.807    | 0             | 38.322             | 53.932           | 0                    | 53.932          |
| <b>ESCALA 07</b> |    |       |            |               |          | 0               | 0            | 0               | 0        | 0             | 0                  | 0                | 0                    | 0               |
| Hombre           | 0  | 0     | 0          | 0             | 0        | 0               | 0            | 0               | 0        | 0             | 0                  | 0                | 0                    | 0               |
| Mujer            | 1  | 1     | 0          | 0             | 0        | 15.611          | 13.636       | 26.879          | 4.206    | 0             | 53.512             | 69.122           | 0                    | 69.122          |

|                             |                                                                             |
|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| <b>SALARIO BASE Eq</b>      | Salario Base equiparado.                                                    |
| <b>Tot COMPL.SAL Eq</b>     | Sumatorio de Complementos Salariales equiparados.                           |
| <b>TOTAL SALARIO Eq</b>     | Suma de Salario Base equiparado + Total complementos salariales equiparados |
| <b>Tot Extrasalarial Eq</b> | Sumatorio de Complementos Extrasalariales equiparados.                      |
| <b>TOTAL Retrib Eq</b>      | Suma de TOTAL SALARIO Eq + Tot Extrasalarial Eq                             |

Columnas de personas:

- **Nº:** número de personas trabajadoras desagregadas por sexo.
- **Nº SC:** número de situaciones contractuales, por sexo.
- **Nº SC Norm:** número de situaciones contractuales que han sido objeto de equiparación solo por normalización.
- **Nº SC Anualiz:** número de situaciones contractuales que han sido objeto de equiparación solo por anualización.





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

- **Nº SC Norm y Anualiz:** número de situaciones contractuales que han sido objeto de equiparación por normalización y anualización.
- **Nº SC Eq:** número de situaciones contractuales que han sido objeto de equiparación (que no son al 100% de jornada ni duran el 100% del periodo de referencia).





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

## 6) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, personal y familiar.

Toda la plantilla de la Mancomunitat se rige, en materia de permisos, según lo establecido en los artículos 48 y 49 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; en concreto se establecen los siguientes:

Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:

- Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el funcionario o funcionaria en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días hábiles. Cuando se trate de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de cuatro días hábiles. Cuando se trate de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles, cuando sea en distinta localidad. En el caso de fallecimiento de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.
- Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.
- Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de funcionarias embarazadas incluye también a las personas funcionarias trans gestantes.

- Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

- Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
- Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.
- Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025

FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

**DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN****II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD**

de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

- Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Por asuntos particulares, seis días al año.

Todos estos permisos deben ser solicitados por la plantilla mediante HRlog; la plataforma que utiliza la Mancomunitat de l'Horta Sud para todo lo relacionado con el departamento de personal.

Con respecto a los datos cuantitativos encontramos que se han solicitado y concedido las siguientes medidas legales de conciliación en el último año:

| Medidas de conciliación                            | Mujeres | Hombres | Total |
|----------------------------------------------------|---------|---------|-------|
| <b>Parto</b>                                       | 1       |         | 1     |
| <b>Maternidad/Paternidad</b>                       | 1       |         | 1     |
| <b>Adopción o acogimiento</b>                      |         |         | 0     |
| <b>Riesgo durante el embarazo</b>                  |         |         | 0     |
| <b>Reducción de jornada por lactancia</b>          |         |         | 0     |
| <b>Reducción de jornada por cuidado de hija/o</b>  |         | 2       | 2     |
| <b>Reducción de jornada por motivos familiares</b> |         |         | 0     |
| <b>Reducción de jornada por otros motivos</b>      |         |         | 0     |
| <b>Excedencia por cuidado de hija/o</b>            |         |         | 0     |





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
11/06/2025

María Amparo Gimeno Pons



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
12/06/2025

Manuela Fernández Gil

Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

## II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

|                                                                                |          |          |          |
|--------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|
| Excedencia por cuidado de familiares                                           |          |          | 0        |
| Excedencia por cuidado de hija/o o familiar                                    |          |          | 0        |
| Excedencia voluntaria                                                          |          |          | 0        |
| Permiso por enfermedad grave, fallecimiento                                    | 4        |          | 4        |
| Flexibilidad horaria                                                           |          |          | 0        |
| Licencia no retribuida por motivos de conciliación (vacaciones escolares, etc) |          |          | 0        |
| Otros permisos retribuidos por motivos no relacionados con cuidados            |          |          | 0        |
| Otras licencias no retribuidas                                                 |          |          |          |
| <b>TOTAL</b>                                                                   | <b>6</b> | <b>2</b> | <b>8</b> |

Encontramos que de los 8 permisos solicitados y concedidos al personal de la Mancomunitat en el último año, el 75% de ellos han sido concedidos a mujeres y se han concedido fundamentalmente por enfermedad grave y/o fallecimiento.

Finalmente, se presentan también las preguntas realizadas y los resultados obtenidos en la encuesta a la plantilla en lo referente a dicha área:





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

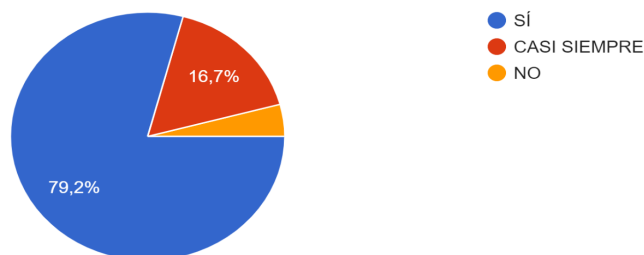
Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

¿El horario de la Mancomunitat garantiza la conciliación de la vida personal de las personas trabajadoras?

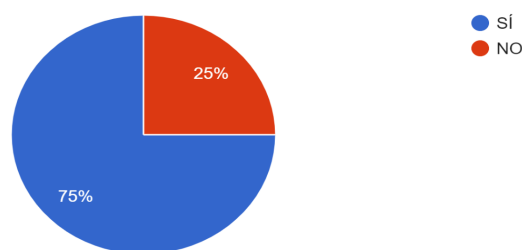
24 respuestas



Con respecto al horario de la Mancomunitat, la inmensa mayoría de la plantilla considera que dicho horario garantiza la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar de las personas trabajadoras.

¿Tienes conocimiento de todos los permisos que tiene la plantilla de la Mancomunitat y cómo deben solicitarse/acreditarse?

24 respuestas



Por otro lado, la mayoría de la plantilla posee conocimiento de todos los permisos que tiene la plantilla, pero ciertamente hay un porcentaje significativo, el 25%, que o bien no tiene un gran conocimiento sobre estos permisos o, si lo tiene, no conocen bien el procedimiento para solicitarse y/o acreditarse.

Por último lugar, se ha preguntado a la plantilla si les gustaría que se incluyese alguna medida específica que fomentase la conciliación en la Mancomunitat, de lo cual se han obtenido los siguientes resultados:





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

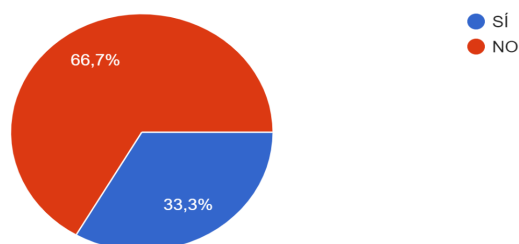
Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

¿Te gustaría que se incluyese alguna medida específica que fomentase la conciliación en la Mancomunitat?

24 respuestas



La mayoría del personal no incluiría ninguna medida adicional en materia de conciliación. Sin embargo, hay un 33,3% de las personas (8 personas en términos absolutos), que echan de menos medidas, tales como:

- Permisos retribuidos para acudir al médico de familiares de primer grado
- La aplicación de la jornada de 35 horas semanales, propia de las Administraciones Públicas
- Teletrabajo

Además, se ha insistido en la idea de que exista un documento dentro del departamento de personal que incluya cómo solicitar y/o acreditar los permisos.





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
 María Amparo Gimeno Pons  
 11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
 Manuela Fernández Gil  
 12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

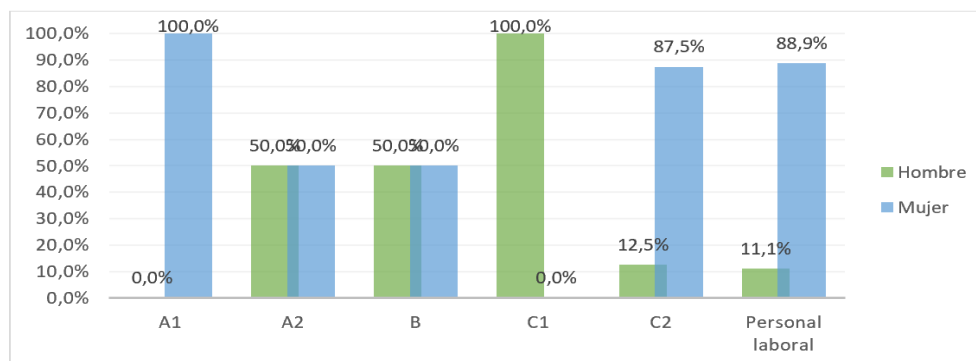
### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

## 7) Infrarrepresentación femenina

En atención a lo establecido en la Disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se entenderá por presencia o 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*. De esta manera, todo lo que exceda de dichos porcentajes se considerará infrarrepresentación.

### Concentración de la plantilla por tipo de relación con la Mancomunitat desagregada por sexos

| Categorías y niveles | Hombre     | Mujer      | Total general  |
|----------------------|------------|------------|----------------|
| A1                   | 0%         | 100%       | 100,00%        |
| A2                   | 50%        | 50%        | 100,00%        |
| B                    | 50%        | 50%        | 100,00%        |
| C1                   | 100%       | 0%         | 100,00%        |
| C2                   | 12%        | 88%        | 100,00%        |
| Personal laboral     | 11%        | 89%        | 100,00%        |
| <b>Total general</b> | <b>33%</b> | <b>68%</b> | <b>100,00%</b> |



Analizando la concentración de las mujeres en cada una de las categorías profesionales y niveles, observamos que no existe infrarrepresentación femenina, sino todo lo contrario, ya que la mayoría de categorías profesionales de la plantilla están feminizadas y, en consecuencia, toda la plantilla de la Mancomunitat de l'Horta Sud. La única en la que las mujeres se encuentra infrarrepresentadas es en el nivel C1, lo cual no es tiene gran relevancia porque está ocupado únicamente por una persona.

Además, observamos que no existe una segregación vertical ni horizontal clara en la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud.





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

## 8) Retribuciones

Las retribuciones en la Mancomunitat de l'Horta Sud se rige por las tablas generales del personal funcionario de la Administración General del Estado. En dichas tablas se establecen los salarios base y los rangos de complementos de destino para cada uno de los niveles y grupos. Por otra parte, el complemento específico se calcula teniendo en cuenta las funciones concretas de cada puesto de trabajo y/o nivel en la clasificación profesional.

Con respecto a los datos cuantitativos de esta área, se ha llevado a cabo el registro retributivo, tal y como se establece en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El Registro Retributivo se ha realizado utilizando la Herramienta de Registro Retributivo desarrollada por el Instituto de las Mujeres y para la Igualdad de Oportunidades, del Ministerio de Igualdad con el objetivo de que las organizaciones puedan realizar un diagnóstico de la situación de igualdad entre hombres y mujeres en materia de retribución salarial mediante:

- Un análisis comparativo de las medias de los salarios de hombres y mujeres.
- Un análisis comparativo de las medianas de los salarios de hombres y mujeres.
- Identificación de orígenes de las diferencias salariales.

Para la comparación de los salarios la herramienta utiliza la retribución equiparada, es decir:

- Normalizada: aquella que la persona obtendría si hubiera estado contratada a tiempo completo y sin reducción de jornada durante todo el periodo de referencia.
- Anualizada: aquella que la persona obtendría si hubiera estado contratada de principio a fin, los 365 días del año.

Los datos cuantitativos recabados y analizados corresponden al ejercicio del último año natural, desde el 01/01/2023 hasta el 31/12/2023.

Se han calculado los promedios y las medianas de retribución equiparadas (normalizadas al 100% de horas del periodo y anualizadas a 365 días del año) de los conceptos salariales y extrasalariales de la Mancomunitat de l'Horta Sud, desagregados por sexo.





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

La clasificación ha sido establecida de acuerdo a los siguientes Grupos, que representan los siguientes niveles:

| CATEGORÍAS PROFESIONALES | GRUPOS |
|--------------------------|--------|
| Nivel A1                 | 1      |
| Nivel A2                 | 2      |
| Nivel B                  | 3      |
| Nivel C1                 | 4      |
| Nivel C2                 | 5      |
| Personal laboral Grupo 1 | 6      |
| Personal laboral Grupo 5 | 7      |

#### Promedios de retribución equiparada según la clasificación profesional aplicable a la Mancomunitat

Se indican a continuación las diferencias salariales en el total de las retribuciones, así como en cada uno de los conceptos salariales y extrasalariales:

- En el **Total Retribución**, la diferencia salarial entre hombres y mujeres es del **6% a favor de los hombres**.
- En el **Salario Base**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del **7% del salario femenino sobre el masculino**. Esto se justifica en el hecho de que los puestos de nivel A1, que tienen mayores salarios base, están ocupados únicamente por mujeres.
- En el **Total Complementos Salariales**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del **15 % del salario masculino sobre el femenino**. Esta brecha viene derivada, fundamentalmente, por el complemento salarial Trienios, el cual es percibido en mayor cuantía por los hombres que son los que, de media, llevan más tiempo prestando servicios en la Administración Pública.

Realizando un análisis por GRUPOS observamos que la mayor brecha en los complementos salariales se encuentra en el GRUPO 2, siendo esta de un 18% a favor de los hombres. Dicha brecha se justifica en el complemento salarial Trienios y en el Complemento específico, que es percibido en mayor cuantía por los hombres cuyos puestos están en la RPT.





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
11/06/2025

María Amparo Gimeno Pons



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
12/06/2025

Manuela Fernández Gil

Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

## II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

2.1.a. IMPORTES  
EQUIPARADOS  
Promedios

Razón Social: MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD - NIF: P4600003J

Inicio

PERIODO DE REFERENCIA

01-01-23 fecha inicio

31-12-23 fecha fin

|        | Nº | Nº SC | Nº SC Norm | Nº SC Anualiz | Nº SC Norm y Anualiz | Nº SC Eq | SALARIO BASE Eq | Com. Destino | Com. Específico | Com. Trienios | Com. Personal | Paga extra | Tot COMPL S AL Eq | TOTAL SALARIO Eq | Tot Extrasalarial Eq | TOTAL Retrib Eq |
|--------|----|-------|------------|---------------|----------------------|----------|-----------------|--------------|-----------------|---------------|---------------|------------|-------------------|------------------|----------------------|-----------------|
| TOTAL  |    |       |            |               |                      |          | -7%             | 20%          | 13%             | 42%           | 10%           | 3%         | 15%               | 6%               |                      | 6%              |
| Hombre | 13 | 13    | 0          | 4             | 0                    | 4        | 12.614          | 5.618        | 6.927           | 1.047         | 499           | 3.959      | 18.049            | 30.664           | 0                    | 30.664          |
| Mujer  | 27 | 27    | 2          | 7             | 0                    | 9        | 13.484          | 4.488        | 5.997           | 603           | 450           | 3.824      | 15.362            | 28.847           | 0                    | 28.847          |

|          | Nº | Nº SC | Nº SC Norm | Nº SC Anualiz | Nº SC Norm y Anualiz | Nº SC Eq | SALARIO BASE Eq | Com. Destino | Com. Específico | Com. Trienios | Com. Personal | Paga extra | Tot COMPL S AL Eq | TOTAL SALARIO Eq | Tot Extrasalarial Eq | TOTAL Retrib Eq |
|----------|----|-------|------------|---------------|----------------------|----------|-----------------|--------------|-----------------|---------------|---------------|------------|-------------------|------------------|----------------------|-----------------|
| GRUPO 01 |    |       |            |               |                      |          |                 |              |                 |               |               |            |                   |                  |                      |                 |
| Hombre   | 0  | 0     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 0               | 0            | 0               | 0             | 0             | 0          | 0                 | 0                | 0                    | 0               |
| Mujer    | 2  | 2     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 15.611          | 10.406       | 23.328          | 4.506         | 0             | 7.676      | 45.917            | 61.527           | 0                    | 61.527          |
| GRUPO 02 |    |       |            |               |                      |          | 0%              | 2%           | 26%             | 82%           |               | 11%        | 18%               | 10%              |                      | 10%             |
| Hombre   | 8  | 8     | 0          | 3             | 0                    | 3        | 13.498          | 6.436        | 7.024           | 1.035         | 0             | 4.000      | 18.495            | 31.993           | 0                    | 31.993          |
| Mujer    | 8  | 8     | 1          | 3             | 0                    | 4        | 13.498          | 6.313        | 5.169           | 184           | 0             | 3.573      | 15.239            | 28.737           | 0                    | 28.737          |
| GRUPO 03 |    |       |            |               |                      |          | 0%              | 0%           | 0%              |               |               | 0%         | 0%                | 0%               |                      | 0%              |
| Hombre   | 2  | 2     | 0          | 1             | 0                    | 1        | 11.799          | 4.294        | 4.828           | 0             | 0             | 3.220      | 12.342            | 24.141           | 0                    | 24.141          |
| Mujer    | 2  | 2     | 0          | 1             | 0                    | 1        | 11.799          | 4.294        | 4.828           | 0             | 0             | 3.220      | 12.342            | 24.141           | 0                    | 24.141          |
| GRUPO 04 |    |       |            |               |                      |          | 100%            | 100%         | 100%            | 100%          | 100%          | 100%       | 100%              | 100%             |                      | 100%            |
| Hombre   | 1  | 1     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 10.135          | 7.177        | 15.433          | 4.821         | 6.491         | 7.007      | 40.928            | 51.063           | 0                    | 51.063          |
| Mujer    | 0  | 0     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 0               | 0            | 0               | 0             | 0             | 0          | 0                 | 0                | 0                    | 0               |
| GRUPO 05 |    |       |            |               |                      |          | 0%              | 0%           | -5%             | -64%          |               | -12%       | -16%              | -11%             |                      | -11%            |
| Hombre   | 1  | 1     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 8.435           | 4.926        | 8.767           | 505           | 0             | 3.717      | 17.914            | 26.349           | 0                    | 26.349          |
| Mujer    | 7  | 7     | 0          | 1             | 0                    | 1        | 8.435           | 4.926        | 9.178           | 830           | 1.736         | 4.167      | 20.835            | 29.270           | 0                    | 29.270          |
| GRUPO 06 |    |       |            |               |                      |          |                 |              |                 |               |               |            |                   |                  |                      |                 |
| Hombre   | 0  | 0     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 0               | 0            | 0               | 0             | 0             | 0          | 0                 | 0                | 0                    | 0               |
| Mujer    | 5  | 5     | 1          | 2             | 0                    | 3        | 20.146          | 850          | 0               | 0             | 0             | 3.358      | 4.207             | 24.353           | 0                    | 24.353          |
| GRUPO 07 |    |       |            |               |                      |          | 0%              | 0%           |                 |               |               | 0%         | 0%                | 0%               |                      | 0%              |
| Hombre   | 1  | 1     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 13.834          | 850          | 0               | 0             | 0             | 2.306      | 3.156             | 16.990           | 0                    | 16.990          |
| Mujer    | 3  | 3     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 13.834          | 850          | 0               | 0             | 0             | 2.306      | 3.156             | 16.990           | 0                    | 16.990          |

|                      |                                                                             |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| SALARIO BASE Eq      | Salario Base equiparado.                                                    |
| Tot COMPL.SAL Eq     | Sumatorio de Complementos Salariales equiparados.                           |
| TOTAL SALARIO Eq     | Suma de Salario Base equiparado + Total complementos salariales equiparados |
| Tot Extrasalarial Eq | Sumatorio de Complementos Extrasalariales equiparados.                      |
| TOTAL Retrib Eq      | Suma de TOTAL SALARIO Eq + Tot Extrasalarial Eq                             |

Columnas de personas:

- **Nº:** número de personas trabajadoras desagregadas por sexo.
- **Nº SC:** número de situaciones contractuales, por sexo.
- **Nº SC Norm:** número de situaciones contractuales que han sido objeto de equiparación solo por normalización.





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

- **Nº SC Anualiz:** número de situaciones contractuales que han sido objeto de equiparación solo por anualización.
- **Nº SC Norm y Anualiz:** número de situaciones contractuales que han sido objeto de equiparación por normalización y anualización.
- **Nº SC Eq:** número de situaciones contractuales que han sido objeto de equiparación (que no son al 100% de jornada ni duran el 100% del periodo de referencia).

#### **Medianas de retribución equiparada según la clasificación profesional aplicable a la Mancomunitat**

Se indican a continuación las diferencias salariales en el total de las retribuciones, así como en cada uno de los conceptos salariales y extrasalariales:

- En el **Total Retribución**, la diferencia salarial entre hombres y mujeres es del **7% a favor de los hombres. Esto significa que la mayoría de los hombres están percibiendo un 7% más de retribuciones que la mayoría de las mujeres.**
- En el **Salario Base**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del **0%**, lo cual implica que la mayoría de hombres y de mujeres poseen el mismo Salario base.
- En el **Total Complementos Salariales**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del **7 % del salario masculino sobre el femenino**. Esto se debe, principalmente, al complemento Trienios que lo perciben la mayoría de los hombres, pero no la mayoría de las mujeres, de ahí la brecha.

Realizando un análisis por GRUPOS observamos que la mayor brecha en los complementos salariales se encuentra en el GRUPO 2, siendo esta de un 14% a favor de los hombres. Dicha brecha se justifica en el complemento salarial Trienios, tal y como se ha comentado con anterioridad.





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025

FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

## II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

2.2.a. IMPORTES  
EQUIPARADOS  
Medianas

Razón Social: MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD - NIF: P4600003J

Inicio

PERIODO DE REFERENCIA

01-01-23 fecha inicio

31-12-23 fecha fin

|              | Nº | Nº SC | Nº SC Norm | Nº SC Anualiz | Nº SC Norm y Anualiz | Nº SC Eq | SALARIO BASE Eq | Com. Destino | Com. Especifico | Trienios | Com. Personal | Paga extra | Tot COMPL. SAL Fc | TOTAL SALARIO Fc | Tot Extrasalar ial Fc | TOTAL Retrib Eq |
|--------------|----|-------|------------|---------------|----------------------|----------|-----------------|--------------|-----------------|----------|---------------|------------|-------------------|------------------|-----------------------|-----------------|
| <b>TOTAL</b> |    |       |            |               |                      |          | 0%              | 20%          | 6%              | 100%     |               | 3%         | 7%                | 7%               |                       | 7%              |
| Hombre       | 13 | 13    | 0          | 4             | 0                    | 4        | 13.498          | 6.189        | 4.828           | 490      | 0             | 3.546      | 15.243            | 28.192           | 0                     | 28.192          |
| Mujer        | 27 | 27    | 2          | 7             | 0                    | 9        | 13.498          | 4.926        | 4.528           | 0        | 0             | 3.427      | 14.144            | 26.097           | 0                     | 26.097          |

|                 | Nº | Nº SC | Nº SC Norm | Nº SC Anualiz | Nº SC Norm y Anualiz | Nº SC Eq | SALARIO BASE Eq | Com. Destino | Com. Especifico | Trienios | Com. Personal | Paga extra | Tot COMPL. SAL Fc | TOTAL SALARIO Fc | Tot Extrasalar ial Fc | TOTAL Retrib Eq |
|-----------------|----|-------|------------|---------------|----------------------|----------|-----------------|--------------|-----------------|----------|---------------|------------|-------------------|------------------|-----------------------|-----------------|
| <b>GRUPO 01</b> |    |       |            |               |                      |          |                 |              |                 |          |               |            |                   |                  |                       |                 |
| Hombre          | 0  | 0     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 0               | 0            | 0               | 0        | 0             | 0          | 0                 | 0                | 0                     | 0               |
| Mujer           | 2  | 2     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 15.611          | 10.406       | 23.328          | 4.506    | 0             | 7.676      | 45.917            | 61.527           | 0                     | 61.527          |
| <b>GRUPO 02</b> |    |       |            |               |                      |          | 0%              | 0%           | 0%              | 100%     |               | 7%         | 14%               | 8%               |                       | 8%              |
| Hombre          | 8  | 8     | 0          | 3             | 0                    | 3        | 13.498          | 6.189        | 4.528           | 545      | 0             | 3.667      | 16.455            | 29.953           | 0                     | 29.953          |
| Mujer           | 8  | 8     | 1          | 3             | 0                    | 4        | 13.498          | 6.189        | 4.528           | 0        | 0             | 3.427      | 14.144            | 27.642           | 0                     | 27.642          |
| <b>GRUPO 03</b> |    |       |            |               |                      |          | 0%              | 0%           | 0%              |          |               | 0%         | 0%                | 0%               |                       | 0%              |
| Hombre          | 2  | 2     | 0          | 1             | 0                    | 1        | 11.799          | 4.294        | 4.828           | 0        | 0             | 3.220      | 12.342            | 24.141           | 0                     | 24.141          |
| Mujer           | 2  | 2     | 0          | 1             | 0                    | 1        | 11.799          | 4.294        | 4.828           | 0        | 0             | 3.220      | 12.342            | 24.141           | 0                     | 24.141          |
| <b>GRUPO 04</b> |    |       |            |               |                      |          | 100%            | 100%         | 100%            | 100%     | 100%          | 100%       | 100%              | 100%             |                       | 100%            |
| Hombre          | 1  | 1     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 10.135          | 7.177        | 15.433          | 4.821    | 6.491         | 7.007      | 40.928            | 51.063           | 0                     | 51.063          |
| Mujer           | 0  | 0     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 0               | 0            | 0               | 0        | 0             | 0          | 0                 | 0                | 0                     | 0               |
| <b>GRUPO 05</b> |    |       |            |               |                      |          | 0%              | 0%           | 0%              | 0%       |               | 0%         | 1%                | 1%               |                       | 1%              |
| Hombre          | 1  | 1     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 8.435           | 4.926        | 8.767           | 505      | 0             | 3.717      | 17.914            | 26.349           | 0                     | 26.349          |
| Mujer           | 7  | 7     | 0          | 1             | 0                    | 1        | 8.435           | 4.926        | 8.767           | 505      | 0             | 3.717      | 17.662            | 26.097           | 0                     | 26.097          |
| <b>GRUPO 06</b> |    |       |            |               |                      |          |                 |              |                 |          |               |            |                   |                  |                       |                 |
| Hombre          | 0  | 0     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 0               | 0            | 0               | 0        | 0             | 0          | 0                 | 0                | 0                     | 0               |
| Mujer           | 5  | 5     | 1          | 2             | 0                    | 3        | 20.146          | 850          | 0               | 0        | 0             | 3.358      | 4.207             | 24.353           | 0                     | 24.353          |
| <b>GRUPO 07</b> |    |       |            |               |                      |          | 0%              | 0%           |                 |          |               | 0%         | 0%                | 0%               |                       | 0%              |
| Hombre          | 1  | 1     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 13.834          | 850          | 0               | 0        | 0             | 2.306      | 3.156             | 16.990           | 0                     | 16.990          |
| Mujer           | 3  | 3     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 13.834          | 850          | 0               | 0        | 0             | 2.306      | 3.156             | 16.990           | 0                     | 16.990          |

|                             |                                                                             |
|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| <b>SALARIO BASE Eq</b>      | Salario Base equiparado.                                                    |
| <b>Tot COMPL.SAL Eq</b>     | Sumatorio de Complementos Salariales equiparados.                           |
| <b>TOTAL SALARIO Eq</b>     | Suma de Salario Base equiparado + Total complementos salariales equiparados |
| <b>Tot Extrasalarial Eq</b> | Sumatorio de Complementos Extrasalariales equiparados.                      |
| <b>TOTAL Retrib Eq</b>      | Suma de TOTAL SALARIO Eq + Tot Extrasalarial Eq                             |

Columnas de personas:

- **Nº:** número de personas trabajadoras desagregadas por sexo.
- **Nº SC:** número de situaciones contractuales, por sexo.
- **Nº SC Norm:** número de situaciones contractuales que han sido objeto de equiparación solo por normalización.





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

- **Nº SC Anualiz:** número de situaciones contractuales que han sido objeto de equiparación solo por anualización.
- **Nº SC Norm y Anualiz:** número de situaciones contractuales que han sido objeto de equiparación por normalización y anualización.
- **Nº SC Eq:** número de situaciones contractuales que han sido objeto de equiparación (que no son al 100% de jornada ni duran el 100% del periodo de referencia).

En conclusión, aunque las brechas salariales son inferiores al 25%, límite marcado en el RD 902/2020, llama la atención que en el análisis de promedios, mientras que en el salario base existe una brecha del 7% a favor de las mujeres, justificada en el hecho de que los puestos de mayor nivel están ocupados únicamente por mujeres, en el total de complementos salariales y total retribución, tanto en el análisis de promedios como en el de medianas, la brecha es del 6% y 7% respectivamente a favor de los hombres.





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
 María Amparo Gimeno Pons  
 11/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

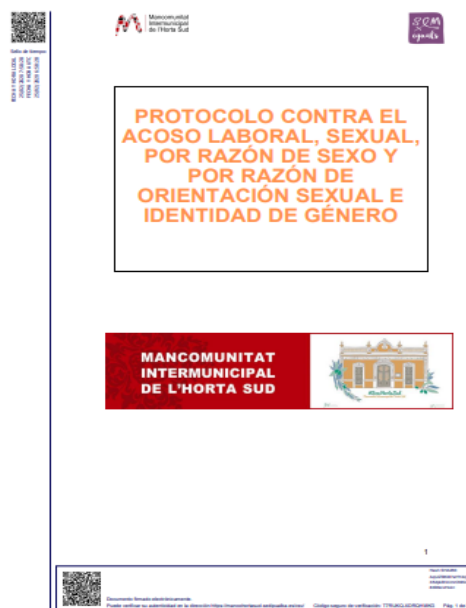
NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

**DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN****II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD****9) Prevención contra el acoso sexual y/o por razón de sexo**

La Mancomunitat de l'Horta Sud cuenta con un protocolo de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, género y/u orientación sexual específico:



En este sentido, se han realizado formaciones a la plantilla con el objetivo de informar y explicar el contenido y funcionamiento de dicho Protocolo.

Existe un Comité de Acoso que está conformado por:

- Persona titular de la Secretaría-Intervención
- Persona delegada de personal
- Agente de Igualdad

Las funciones de dicho Comité de Acoso son las competencias y atribuciones propias de un Comité contra el acoso en relación con los supuestos de acoso laboral, sexual, por razón de sexo y por orientación sexual e identidad de género; y en concreto, las siguientes:

- Recibir las denuncias por acoso laboral, sexual, por razón de sexo y por orientación sexual e identidad de género
- Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso e iniciar las actuaciones que sean precisas





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias de la Mancomunitat, debiendo prestar toda la plantilla, la debida colaboración que por parte del Comité se le requiera
- Efectuar las entrevistas con las personas afectadas, recabar la intervención de personas expertas (profesionales de psicología, juristas, médicas, etc.), mantener las reuniones con las personas implicadas que estime oportunas y tener acceso a todas las dependencias de la corporación
- Informar de la propuesta de medidas cautelares que estime convenientes para su aprobación y posterior ejecución
- Asistir a la víctima durante todo el proceso de investigación, así como, en su caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario que proceda. Prestar la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesite la víctima, incluida la gestión, previa aprobación de Presidencia de la Mancomunitat, de aquellas medidas que resulten convenientes adoptar
- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes e instando, en su caso, a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas para acabar con la situación de acoso y de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación y expresión de género, realizando un seguimiento durante el mes siguiente
- Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo
- Reportar a la Presidencia el informe con las conclusiones y medidas a adoptar.
- Cualesquiera otra que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo

Dicho protocolo se inicia mediante el modelo de queja o denuncia normalizada:





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

#### 12. ANEXO. Modelo de denuncia

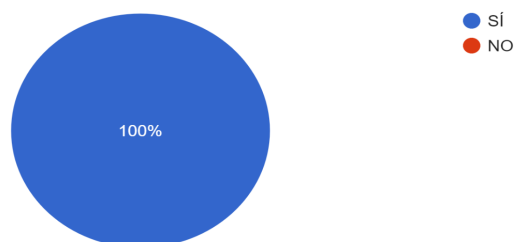
|                                      |                                                                                                   |
|--------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>SOLICITANTE</b>                   |                                                                                                   |
| Nombre y apellidos                   |                                                                                                   |
| Email/Teléfono de contacto           |                                                                                                   |
| <b>TIPO DE ACOSO</b>                 |                                                                                                   |
| <b>DATOS DE LA PERSONA AFECTADA</b>  |                                                                                                   |
| Nombre y apellidos                   |                                                                                                   |
| NIF:                                 | SEXO <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/> Otro |
| Puesto de trabajo                    |                                                                                                   |
| Centro de trabajo/Departamento       |                                                                                                   |
| Vinculación laboral/Tipo de contrato |                                                                                                   |
| Email/Teléfono de contacto           |                                                                                                   |

Con respecto a los datos cuantitativos, durante el periodo analizado no se han recibido denuncias por acoso sexual y/o por razón de sexo. Sin embargo, sí se recibió una denuncia por acoso laboral que activó el protocolo de acoso.

Finalmente, de los datos obtenidos en la encuesta al personal se obtienen las siguientes conclusiones:

¿Dispone la Manomunitat de protocolo de actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo?

24 respuestas



En primer lugar, se concluye que la totalidad de la plantilla tiene conocimiento de la existencia del protocolo de actuación y prevención en materia de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

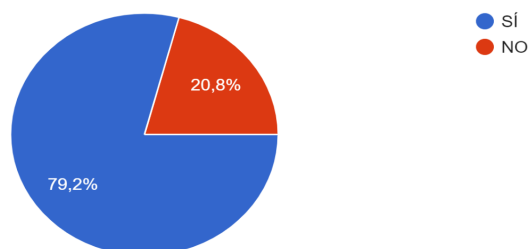
Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

Si presenciases alguna conducta constitutiva de acoso, hacia ti o hacia otra persona de la plantilla, ¿sabrías cómo actuar?

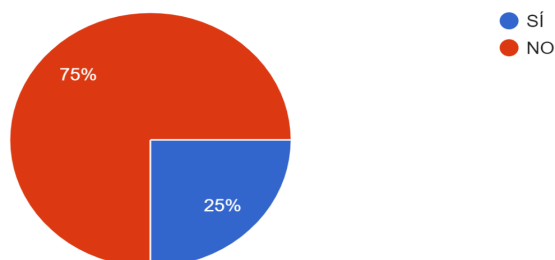
24 respuestas



Siguiendo con los resultados obtenidos en la encuesta, la mayoría de las personas de la Mancomunitat sabrían cómo actuar si presenciases alguna conducta constitutiva de acoso en la Mancomunitat.

¿Identificas o has identificado alguna conducta o comportamiento dentro de la Mancomunitat como acoso sexual y/o acoso por razón de sexo?

24 respuestas



En último lugar, analizando los resultados de la encuesta se obtiene que la mayoría de la plantilla no identifica o ha identificado conductas o comportamientos dentro de la Mancomunitat como acoso sexual y/o por razón de sexo. Sin embargo, de las personas que sí consideran haber identificado alguna de estas conductas o comportamiento enumeran situaciones tales como menosprecio a compañeras, mujeres, actitudes paternalistas o comportamientos, gestos y/o comentarios ofensivos a compañeras.

En este sentido, se pone de relieve la necesidad de seguir sensibilizando a la plantilla en este sentido, con el objetivo de saber identificar y poner fin a estas conductas delictivas.





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
 l'Horta Sud  
 María Amparo Gimeno Pons  
 11/06/2025



Mancomunitat  
 Intermunicipal  
 de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

## 10) Comunicación y lenguaje no sexista

Los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en la Mancomunitat de l'Horta Sud son los siguientes:

- Tablón de anuncios
- Correo electrónico
- Página web

En la Mancomunitat de l'Horta Sud se realizan varias campañas de sensibilización desde muchos de los departamentos que la componen, tales como: Igualdad, Juventud, Medio Ambiente y Proyectos Europeos. Dichas campañas se difunden en las correspondientes redes sociales del propio departamento y desde la cuenta de la Mancomunitat.

En este sentido, el lenguaje y las imágenes utilizadas para dichas campañas de sensibilización suelen ser incluyentes y no sexistas.

Respecto a la comunicación interna, se suele analizar la documentación general que se utiliza para informar a la plantilla: tableros de anuncios, letreros y comunicados; y la mayoría suelen hacer un uso no sexista del lenguaje.

Con el objetivo de fomentar la transversalidad de género en la Mancomunitat, la Unidad de Igualdad fomenta un uso no sexista del lenguaje y para ello realiza formaciones a la plantilla en dicho aspecto y se encarga de revisar alguna documentación interna y externa. Se ha enviado a todo el personal de la Mancomunitat, por parte de la Unidad de Igualdad, guías y manuales de referencia para establecer un uso no sexista del lenguaje. Se adjuntan algún ejemplo de esto:





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

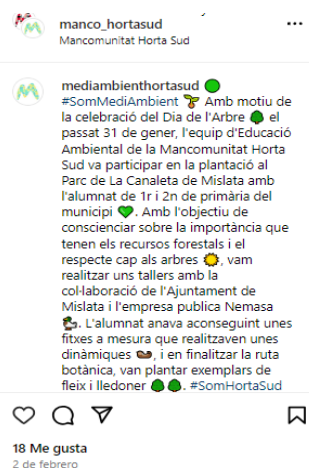
Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

Se adjuntan también ejemplos de campañas de la Mancomunitat con uso de lenguaje e imágenes no sexistas:



Finalmente, de los datos obtenidos en la encuesta realizada al personal de la Mancomunitat se obtienen las siguientes conclusiones, con respecto a las preguntas planteadas:





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

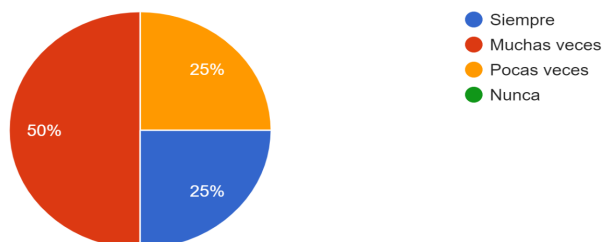
Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

¿Con qué frecuencia consideras que se realiza un uso no sexista del lenguaje en la elaboración y redacción de comunicaciones internas y externas de la Mancomunitat?

24 respuestas



La mayoría de la plantilla, el 75% de la misma, considera que siempre o casi siempre (muchas veces) se hace un uso no sexista del lenguaje en la elaboración de comunicaciones y/o documentación tanto interna como externa de la Mancomunitat. Aún así, hay un 25% de las personas trabajadoras que consideran que pocas veces se hace un uso no sexista del lenguaje, por ello resulta necesario seguir formando a la plantilla en dicho aspecto.





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

## 11) Violencia de género

La Mancomunitat de l'Horta Sud se rige, en materia de violencia de género, por lo establecido en el artículo 49 del EBEP, denominado: *Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.*

En concreto, en su apartado d) encontramos el Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria, según el cual *las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración pública competente en cada caso. En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.*

La Mancomunitat de l'Horta Sud no posee ningún protocolo ni plan en este sentido y no se ha realizado una formación específica al personal sobre este tema en concreto.

Con respecto a los datos cuantitativos, no hay constancia por parte de la Mancomunitat de que haya mujeres víctimas de violencia de género en la plantilla.

Finalmente, de los datos obtenidos en la encuesta al personal se obtienen las siguientes conclusiones según las preguntas planteadas:





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

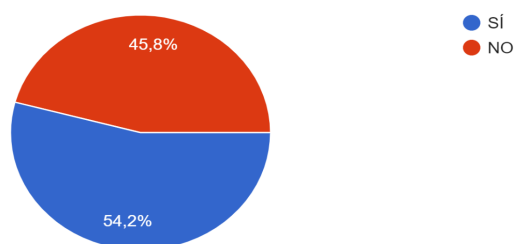
Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

¿Conoces los derechos que tienen las empleadas públicas víctimas de violencia de género?

24 respuestas



La mayoría de la plantilla conoce los derechos que tienen las empleadas públicas víctimas de violencia de género, sin embargo, un alto porcentaje de la plantilla no está familiarizado con este tema.





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

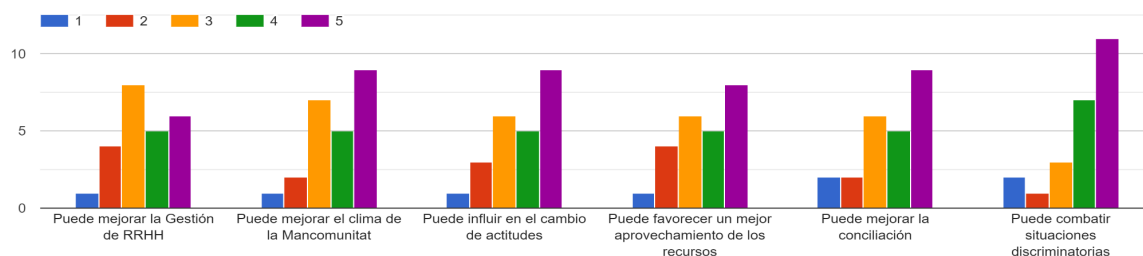
## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

## 6. Conclusiones y principales hitos

En primer lugar, la encuesta que se ha realizado a la plantilla se ha solicitado que ponderen del 1 al 5, siendo 1 estoy muy en desacuerdo y 5 estoy muy de acuerdo, la utilidad del Plan de Igualdad en diferentes aspectos, En este sentido se han obtenido los siguientes resultados:

Pondera cada opción del 1 al 5, siendo 1 "estoy muy en desacuerdo" y 5 "estoy muy en de acuerdo" ¿Cómo de acuerdo estás en que el Plan de igualdad...?



En este sentido, conviene resaltar que la mayoría de la plantilla posee una actitud positiva con respecto al plan de igualdad, considerando que tiene un impacto positivo y puede, entre otras cosas, combatir situaciones discriminatorias, influir en el cambio de actitudes de la plantilla y mejorar la conciliación.

Finalmente, del Diagnóstico exhaustivo de la situación de Igualdad de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud realizado en apartados anteriores se han obtenido las siguientes conclusiones:

1. Se necesita seguir llevando un control de las incorporaciones que se llevan a cabo en la Mancomunitat, incluyendo en la RPT puestos que durante años se han realizado por programas.
2. Se requiere incluir en todos los procesos selectivos temario relacionado con la igualdad, para ir familiarizando al personal público en este aspecto con independencia del puesto que vayan a ocupar.
3. Extender el compromiso con la igualdad de la Mancomunitat a todas las relaciones contractuales que esta establezca con proveedores externos
4. Cumplir el compromiso adquirido con la firma del primer Contrato Programa de servicios sociales e incluir los puestos de la Unidad de Igualdad en la RPT.





FIRMADO POR

La Secretaria-Interventora de la Mancomunitat de l'Horta Sud  
María Amparo Gimeno Pons  
11/06/2025



FIRMADO POR

La delegada de personal de la Mancomunitat Intermunicipal de l'Horta Sud  
Manuela Fernández Gil  
12/06/2025



Mancomunitat  
Intermunicipal  
de l'Horta Sud

NIF: P4600003J

Servicio de Coordinación

Expediente 309551H

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### II PLAN DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNITAT INTERMUNICIPAL DE L'HORTA SUD

5. Se manifiesta la necesidad de tener un documento que recoja las necesidades formativas de la plantilla, así como la oferta formativa que se pone a disposición de la plantilla.
6. Impartir formación en materia de igualdad, en concreto formación en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo o género y violencia de género, así como sensibilización a la plantilla sobre comunicación y uso de lenguaje no sexista.
7. Se necesita elaborar un documento con un procedimiento de promoción.
8. Se requiere la elaboración de un protocolo de teletrabajo.
9. Se hace necesario difundir las medidas de conciliación existentes entre la plantilla y hacer un estudio de las necesidades de conciliación.
10. Tener en cuenta el criterio de paridad y/o composición equilibrada en todas las comisiones constituidas en la Mancomunitat.
11. Se requiere la elaboración de un documento que incluya los conceptos retributivos aplicables, con el objetivo de aportar transparencia en dicho sentido.
12. Se detecta la necesidad de seguir incidiendo en la plantilla en la utilización de un lenguaje no sexista en toda la documentación interna y externa que elabora.
13. Se necesita realizar un Protocolo para las trabajadoras víctimas de violencia de género, que ponga de manifiestos los derechos que tienen dichas mujeres.

Estas conclusiones, obtenidas del análisis cuantitativo y cualitativo de la organización, son la base para la propuesta de las medidas del II Plan de Igualdad de la Mancomunitat.

