

II PLAN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES INSTITUTO VALENCIANO DE FINANZAS

FECHA DE APROBACIÓN: 22/06/2026



**GENERALITAT
VALENCIANA**

I^V(F)*

**INSTITUT VALENCIÀ
DE FINANCES**

Índice

1. INTRODUCCIÓN	3
2. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN	4
3. DATOS DEL II PLAN DE IGUALDAD	5
4. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD	11
Conclusiones por área	13
Conclusiones generales	23
Puntos fuertes	24
Áreas de mejora	25
Resultados del I Plan de Igualdad	27
5. PRINCIPALES CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	28
6. OBJETIVOS Y MEDIDAS	30
Clasificación profesional	30
Comunicación y lenguaje	31
Condiciones de trabajo y Conciliación	32
Salud laboral desde una perspectiva de género	33
Contratación	35
Formación profesional	36
Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género	39
Retribución	41
Violencia de Género	41
Promoción	42
7. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	45

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico fundamental y universal que se recoge en los textos internacionales que regulan y garantizan los derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea; desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, en virtud del cual la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

En nuestro ordenamiento, el artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de cincuenta trabajadores o trabajadoras. Un deber cuyo desarrollo reglamentario se encuentra contenido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Siguiendo todos y cada uno de los criterios establecidos en la normativa actualmente vigente, este Plan de Igualdad es fruto del firme compromiso de nuestra empresa por trabajar en favor de una sociedad más justa e igualitaria entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral, que favorezca su avance y desarrollo, y en la que se respeten los derechos fundamentales y las libertades de todas las personas que la componen.

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha basado en el trabajo cooperativo de la Comisión negociadora, y en la negociación previa con los diferentes interlocutores de la organización. Ha sido fundamental para su consecución el compromiso de la dirección, la voluntad de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras y de todos los miembros de la plantilla de avanzar en esta línea.

La realización previa del Diagnóstico de Igualdad nos ha permitido analizar la situación de la empresa con perspectiva de género, tras lo cual se ha llegado a unas conclusiones y se han establecido una serie de medidas de actuación necesarias para avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en nuestra organización.

Este Plan ha sido concebido de forma transversal y es fruto del mayor consenso posible; es un plan ambicioso, que pretende eliminar cualquier forma de discriminación, favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas de cuidado, integrar poco a poco la perspectiva de género en todos los procesos de organización y gestión, así como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, en definitiva, mejorar las condiciones en que se desarrolla la vida cotidiana dentro del espacio laboral.

4

2. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

Sobre Instituto Valenciano de Finanzas

Instituto Valenciano de Finanzas (en adelante, IVF) es un banco promocional de titularidad pública, que actúa de forma complementaria al sistema bancario tradicional para inyectar liquidez en el tejido productivo de la Comunidad Valenciana, otorgando financiación hacia proyectos considerados estratégicos para la economía valenciana.

Para ello, el IVF cuenta con una variada cartera de productos financieros en la que personas autónomas, pequeñas y medianas empresas y grandes empresas de la Comunitat Valenciana pueden encontrar un producto financiero que cubra sus necesidades específicas de financiación.

Además, cabe destacar el papel del IVF como instrumento tractor de inversiones desarrolladas en la Comunitat, mediante su participación en Fondos de Capital Riesgo, lo que favorece el crecimiento de inversiones en empresas valencianas atrayendo capital local y foráneo a este tipo de financiación alternativa a la bancaria.

Antecedentes en materia de igualdad

Desde el año 2022, IVF ha mantenido un compromiso activo con el establecimiento y desarrollo de políticas orientadas a integrar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, evitando cualquier forma de discriminación directa o indirecta por

razón de sexo, e impulsando medidas dirigidas a avanzar hacia la igualdad real y efectiva en el seno de la organización.

En cumplimiento de dicho compromiso y de la normativa vigente, la entidad suscribió su I Plan de Igualdad en 2022 con vigencia hasta 2026, como instrumento para ordenar, planificar y consolidar actuaciones en materia de igualdad, conciliación, corresponsabilidad, prevención del acoso, comunicación inclusiva y mejora de las condiciones laborales desde la perspectiva de género.

3. DATOS DEL II PLAN DE IGUALDAD

Determinación del alcance objetivo y subjetivo del plan de igualdad, planificación, duración prevista, recursos asignados y su vinculación a los convenios colectivos vigentes en la organización.

Obligación de la implantación

Por su condición de ente público

Ámbito territorial

El ámbito territorial de aplicación del presente Plan de Igualdad se circunscribe al centro de trabajo de la empresa, ubicado en Valencia (provincia de Valencia, Comunidad Valenciana) al tratarse del único centro en el que la entidad desarrolla su actividad.

Ámbito funcional

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a todas las personas trabajadoras que estén bajo la gestión actual de la IVF, independientemente de cuál sea su relación jurídica con la misma o su ocupación.

Extensión

El presente plan de igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras de la entidad.

Planificación y recursos para realizar el plan de igualdad

Se ha tomado como periodo de referencia para realizar el análisis el año 2025, del 1 de enero al 31 de diciembre.

6

Para la elaboración del presente Plan se ha contado con recursos materiales y humanos como:

- 1- Una consultora externa, para la elaboración de los informes y análisis de los datos.
- 2- Dirección y personal de RRHH.
- 3- Las herramientas del Ministerio de Trabajo para la elaboración del Registro y Auditoría retributivas y la de Valoración de Puestos
- 4- Otras herramientas que han permitido la recogida de información, tanto desde un punto de vista cualitativo como cuantitativo.

Para el proceso de implantación del citado Plan se contará con los siguientes recursos:

- 1- El Departamento de Personas
- 2- La Comisión de Seguimiento
- 3- Las herramientas del Ministerio de Trabajo para la elaboración del Registro y Auditoría retributivas y la de Valoración de Puestos
- 4- Otras herramientas para realizar la recogida de información, tanto desde un punto de vista cualitativo como cuantitativo.
- 5- Informes sobre el estado de aplicación de cada medida.
- 6- Informes y estadísticas anuales

Vigencia del plan

Desde

22/06/2026

Hasta

21/06/2030



Vigencia de la Auditoría Retributiva

Desde

22/06/2026

Hasta

21/06/2030

7

Comisión Negociadora

El equipo de profesionales y representantes a los que se les ha encomendado el diagnóstico de la organización y la elaboración del plan de igualdad es el siguiente:

Negociación

El plan se ha pactado con la totalidad de la representación de las personas trabajadoras.

Miembros de la comisión negociadora

En representación de la entidad:

1. Alejandra Gil Ginestar, Jefa del Departamento de Back Office
2. María Guiralt Arce, técnica jurídica de la Subdirección Legal

En representación de las trabajadoras y los trabajadores:

1. Erika Miquel Sanchis, técnica de la Subdirección de Originaciones y Desarrollo de Negocio
2. Alicia Cebrián Chorques, administrativa de la Subdirección Legal

Fecha de constitución de la Comisión Negociadora

28/01/2026.

Representación de las personas trabajadoras

Han negociado:

Delegados/as de personal o Comité de empresa

Composición de la representación de las personas trabajadoras

Afiliación de los/las representantes sindicales intervinientes	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
CCOO	2	2	0

Composición de la representación institucional

Cargo en la empresa	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
Jefa del Departamento de Back Office	1	1	0
Técnica jurídica de la Subdirección Legal	1	1	0

Otros responsables principales que participan en el plan

FORGAL FORMACIÓN Y CONSULTORIA, S.L., como consultora externa.

Seguimiento y evaluación

Sistema de evaluación y seguimiento del plan

- La empresa cuenta con una Herramienta/Procedimiento para realizar el Seguimiento y Medición de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.

- Los datos para los seguimientos serán anuales, con reuniones, al menos, semestrales, recogiendo en acta todas las materias tratadas y los acuerdos adoptados.
- Se realizarán dos evaluaciones, una intermedia a la mitad de vigencia del plan y una final a la fecha de su vencimiento.
- Redacción anual de una Memoria de las acciones realizadas, que será remitida a la parte social para su revisión.
- Se establecerán reuniones, al menos, semestrales en la Comisión de Igualdad, con el fin de la evaluación de las metas propuestas y conseguidas.

Calendario de seguimiento

De manera ordinaria se acuerda establecer reuniones de seguimiento con carácter semestral.

Las reuniones serán convocadas con una antelación mínima de 10 días naturales, indicando en el correo el orden del día y con toda la documentación necesaria para su lectura y revisión.

En el caso de que las circunstancias así lo aconsejasen, se podrán fijar reuniones de manera extraordinaria por cualquier de las partes, por los medios indicados anteriormente en un plazo no superior a 7 días.

Procedimiento de revisión y modificación

De acuerdo a lo recogido en el artículo 9.2 del Real Decreto, el Plan de Igualdad deberá revisarse cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las



inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

10

Se dará traslado a la Comisión de seguimiento para que en la próxima reunión de seguimiento se pueda determinar la necesidad de llevar a cabo una modificación del diagnóstico o de las medidas incluidas en el Plan.

En este último caso, y si a raíz de los informes de evaluación intermedia y final también resultase necesario reorientar, mejorar, corregir, atenuar o incluso dejar de aplicar alguna de las medidas, podrá acordarse en aquellas que lo requieran en función de sus efectos.

La metodología a seguir para realizar las modificaciones será la misma que se ha empleado para elaboración del Plan de Igualdad:

1. Uso de herramientas para recogida de información tanto desde un punto de vista cualitativo como cuantitativo.
2. Reuniones con la Comisión de Seguimiento para la presentación de resultados y poder fijar los objetivos y áreas de actuación, cuando proceda.

Sistema de solución de conflictos

En caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan, esta Comisión podrá acudir ante los órganos de solución autónoma de conflictos laborales. En concreto, ante la FUNDACIÓN TRIBUNAL DE ARBITRAJE LABORAL DE LA COMUNIDAD VALENCIANA (TAL).

Comisión de seguimiento

La Comisión de Seguimiento tiene la misma composición que la Comisión Negociadora.

En representación de la entidad:

- Alejandra Gil Ginestar, Jefa del Departamento de Back Office

- María Guiralt Arce, técnica jurídica de la Subdirección Legal.

En representación de las trabajadoras y los trabajadores:

- Erika Miquel Sanchis, técnica de la Subdirección de Originaciones y Desarrollo de Negocio (CCOO).
- Alicia Cebrián Chorques, administrativa de la Subdirección Legal (CCOO).

Atribuciones de la comisión de seguimiento del plan

1. Revisar las medidas del plan de igualdad de forma periódica conforme se estipula en su calendario de actuaciones.
2. Revisión en cualquier momento a lo largo de la vigencia del plan.
3. Añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.
4. Realización de informes de seguimiento.

Se constituirá como comisión y se dotará de un reglamento de funcionamiento.

4. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

La realización del diagnóstico es un requisito indispensable para la realización del Plan de igualdad, de acuerdo con el artículo 46 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con el artículo 7 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Este informe de diagnóstico ha sido elaborado por la comisión negociadora del plan de igualdad, atendiendo a los criterios específicos señalados en el anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Para la elaboración del mismo, las personas que han integrado la comisión negociadora han tenido acceso a cuanta documentación e información resultaba necesaria.

Los objetivos que hemos perseguido con la realización de este diagnóstico son varios:



- **Obtener información pormenorizada de las características de la organización** y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de las trabajadoras y los trabajadores sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Identificar la existencia de posibles desigualdades**, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.
- **Promover cambios en la gestión** que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Servir de base para la realización de un Plan de Igualdad.**

El periodo analizado ha sido el año 2025, del 1 de enero al 31 de diciembre.

Las materias objeto de estudio han sido:

1. Proceso de selección y contratación
2. Clasificación profesional.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Retribuciones.
8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
9. Comunicación y lenguaje no sexista.
10. Violencia de género.

La infrarrepresentación femenina se ha analizado de forma tangencial en todos los ámbitos objeto de nuestro diagnóstico.

En definitiva, la realización del diagnóstico nos ha proporcionado un mejor conocimiento interno y significa un paso más en el compromiso con la igualdad de oportunidades en la organización. Además, nos permite prepararnos para futuros cambios, dar respuesta a las necesidades del personal y de modernización de la empresa y es el punto de partida necesario para la integración de la igualdad y la confección de nuevo Plan de Igualdad.



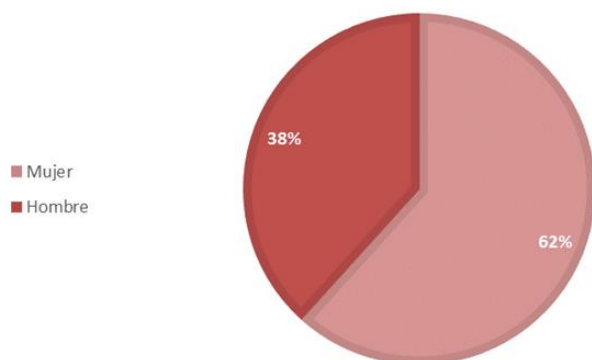
Conclusiones por área

Área 1. Plantilla

IVF presenta una plantilla ligeramente feminizada, integrada por 60 personas trabajadoras¹, de las cuales el 61,7% son mujeres (37) y el 38,3% son hombres (23 en valores absolutos).

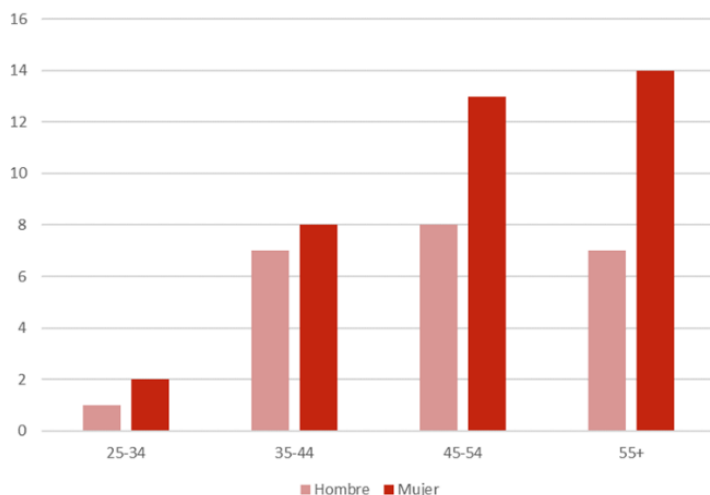
13

COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO



La media de edad de la plantilla es de 50,47 años, una edad elevada, lo que pone de manifiesto la consolidación del equipo. No se aprecian diferencias significativas entre sexos, siendo prácticamente la misma.

Distribución plantilla por rango de edad



¹ El número total de personas analizadas (60), responde al flujo de contrataciones anual, siendo la plantilla media estructural de la entidad de 44 personas. Sin embargo, se ha tenido en cuenta el flujo global de personal de acuerdo con la normativa aplicable en la materia, especialmente atendiendo a lo estipulado en el artículo 3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, pues señala que el cómputo para el diagnóstico debe incluir a todas las personas que hayan mantenido una relación laboral durante el periodo de referencia, independientemente de la duración de su contrato.

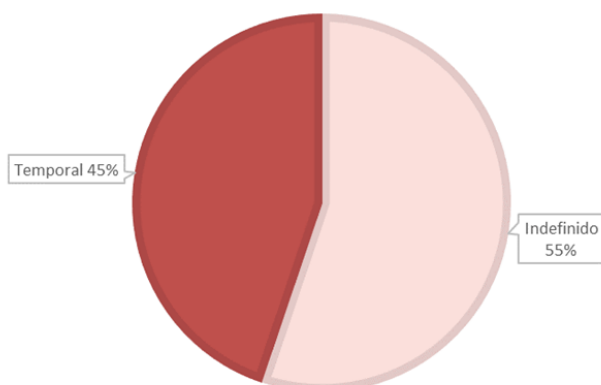
IV(F)* INSTITUT VALENCIÀ DE FINANCES

La antigüedad media de permanencia en la organización es de 11,6 años. Desglosado por sexos, la media es de 13 años en los varones y 10,2 años en las mujeres. Por tanto, en términos globales, se aprecia que los hombres presentan una antigüedad superior a la de sus compañeras.

rango_antigüedad	Hombre	Mujer	Total	Ind.Con. H	Ind.Con. M
<2 años	5	10	15	22%	27%
2-5 años	6	8	14	26%	22%
5-10 años	4	3	7	17%	8%
10-20 años	4	2	6	17%	5%
20+ años	4	14	18	17%	38%
All	23	37	60		

La mayor parte del personal tiene un contrato indefinido, el 55%. El otro 45% restante se vinculan a la organización mediante contratos de carácter temporal:

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO



Las mujeres que se suscriben a un contrato indefinido son un 11% más que los hombres bajo esta modalidad contractual. En cambio, los varones contratados de manera temporal son el 48%, mientras que las mujeres son el 38%.

Por otro lado, la parcialidad afecta en la misma proporción a trabajadores y trabajadoras, con el 9% y el 8% respectivamente. Por tanto, la mayor parte de la plantilla trabaja a tiempo completo.

Por último, el nivel de estudios presentado por la plantilla en función del mínimo exigido para el puesto ocupado demuestra que el 93% de la plantilla cuenta con una Licenciatura.

Como necesidad principal, se recomienda impulsar medidas de relevo generacional, transferencia del conocimiento y formación continua para garantizar la sostenibilidad y renovación progresiva de la plantilla.

Área 2. Clasificación profesional

La plantilla se distribuye en 7 áreas de trabajo. El área más numerosa es la de Riesgos, con el 35% del personal, 21 personas. Le siguen con un 17% tanto el área Legal como la de Subdirección de Administración, contando cada una con 10 personas.

Se detecta la masculinización de áreas como Dirección General, siendo el 75% del personal hombres; Fondos Europeos y Participadas, con el 67% de varones; y la feminización del resto de áreas, a excepción de la de Sistemas de la Información, que presenta un equilibrio de 3 trabajadores y 2 trabajadoras.

Área	Hombre	%H	Mujer	%M	Total	% Total	Ind.Con. H	Ind.Con. M
Dirección General	4	75%	1	25%	5	8%	17%	3%
Fondos Europeos y Participadas	4	67%	2	33%	6	10%	17%	5%
Legal	2	20%	8	80%	10	17%	9%	22%
Originaciones y Desarrollo de negocio	0	0%	3	100%	3	5%	0%	8%
Riesgos	7	33%	14	67%	21	35%	30%	38%
Sistemas de la Información	3	60%	2	40%	5	8%	13%	5%
Subdirección de Administración	3	30%	7	70%	10	17%	13%	19%
Total general	23	38%	37	62%	60	100%	100%	100%

En cuanto a la clasificación del equipo por departamentos:

Departamento	Hombre	%H	Mujer	%M	Total	% Total	Ind.Con. H	Ind.Con. M
Departamento Back Office	3	50%	3	50%	6	10%	13%	8%
Departamento de Contabilidad, tesorería y gestión de pasivo	0	0%	4	100%	4	7%	0%	11%
Dirección General	3	75%	1	25%	4	7%	13%	3%
Departamento de Gestión y Planificación	4	67%	2	33%	6	10%	17%	5%
Subdirección Legal	2	22%	7	78%	9	15%	9%	19%
Legal y Recuperación	1	50%	1	50%	2	3%	4%	3%
Departamento Operaciones	7	33%	14	67%	21	35%	30%	38%
Departamento de Originaciones	0	0%	3	100%	3	5%	0%	8%
Subdirección de Sistemas de la información	3	60%	2	40%	5	8%	13%	5%
Total general	23	38%	37	62%	60	100%	100%	100%

El departamento que más porcentaje de plantilla reúne es el de Operaciones, con el 35%, 21 personas. Le sigue el departamento de gestión y planificación y el de BackOffice, ambos con el 10% del total del equipo. De los 5 departamentos y 2 subdirecciones analizadas, se

observa la masculinización de la Dirección General, con el 75% de composición masculina, así como del departamento de Gestión y Planificación.

Por su parte, se encuentran feminizados los departamentos de contabilidad, Tesorería y Gestión del Pasivo, con un 100% de mujeres, la Subdirección Legal, con un 78% de presencia femenina y el departamento de Operaciones, siendo el 67% trabajadoras.

En determinados departamentos, se da equilibrio entre trabajadores y trabajadoras. Es el caso de BackOffice, Legal y Recuperación y la Subdirección de Sistemas de la información.

Existen 25 puestos en la estructura de la entidad:

Puestos	Hombre	%H	Mujer	%M	Total	% Total	Ind.Con. H	Ind.Con. M
Administrativo/a	0	0%	2	100%	2	3%	0%	5%
Auditor/a Interno/a	1	100%	0	0%	1	2%	4%	0%
Director/a Adjunto/a legal	0	0%	1	100%	1	2%	0%	3%
Director/a Adjunto/a Relaciones Institucionales	1	100%	0	0%	1	2%	4%	0%
Director/a General	1	100%	0	0%	1	2%	4%	0%
Jefe/a Análisis Riesgos	0	0%	1	100%	1	2%	0%	3%
Jefe/a Back Office	0	0%	1	100%	1	2%	0%	3%
Jefe/a Gestión Financiera	0	0%	1	100%	1	2%	0%	3%
Jefe/a Participadas y Empresas	0	0%	1	100%	1	2%	0%	3%
Ordenanza	1	100%	0	0%	1	2%	4%	0%
Plan Emp Tem Técnico/a BO	4	80%	1	20%	5	8%	17%	3%
Plan Emp Tem Técnico/a Fondos	2	67%	1	33%	3	5%	9%	3%
Plan Emp Tem Técnico/a Jurídico	0	0%	2	100%	2	3%	0%	5%
Plan Emp Tem Técnico/a Riesgos	2	33%	4	67%	6	10%	9%	11%
Secretario/a Dirección	0	0%	1	100%	1	2%	0%	3%
Subdirector/a Riesgos	0	0%	1	100%	1	2%	0%	3%
Subdirector/a Gestión Fondos	1	100%	0	0%	1	2%	4%	0%
Subdirector/a Sistemas de Información	1	100%	0	0%	1	2%	4%	0%
Técnico/a	7	35%	13	65%	20	33%	30%	35%
Técnico/a Comunicación Relaciones	0	0%	1	100%	1	2%	0%	3%
Técnico/a informático/a	0	0%	1	100%	1	2%	0%	3%
Técnico/a jurídico/a	1	20%	4	80%	5	8%	4%	11%
Técnico/a medio	0	0%	1	100%	1	2%	0%	3%
Técnico/a prevención de blanqueo de capitales	1	100%	0	0%	1	2%	4%	0%
Total general	23	38%	37	62%	60	100%	100%	100%

Si se analiza teniendo en cuenta la perspectiva de género se detecta la feminización o masculinización de la mayoría de puestos, principalmente por la baja ocupación que presentan. Los más numerosos tampoco presentan equilibrio. Por tanto, no existe ningún puesto que cuente con equilibrio de hombres y mujeres.

Los índices de concentración son más altos en el puesto de Técnico/a tanto para trabajadores como para trabajadoras, con el 30% y el 35%, respectivamente.

Los puestos feminizados se pueden relacionar en ciertos casos con la segregación ocupacional presente en la sociedad general, como los puestos de Administrativo/a o Secretario/a Dirección, al igual que los de Dirección o Subdirección en el caso de los masculinizados. Sin embargo, de nuevo este hecho hay que relacionarlo con el número de personas que están presentes en los puestos, estando muchos de ellos conformados por apenas una persona.

17

En cuanto a los puestos de responsabilidad:

Puestos de responsabilidad	Hombre	%H	Mujer	%M	Total	% Total	Ind.Con. H	Ind.Con. M
Director/a Adjunto/a legal	0	0%	1	100%	1	2%	0%	3%
Director/a Adjunto/a Relaciones Institucionales	1	100%	0	0%	1	2%	4%	0%
Director/a General	1	100%	0	0%	1	2%	4%	0%
Jefe/a Análisis Riesgos	0	0%	1	100%	1	2%	0%	3%
Jefe/a Back Office	0	0%	1	100%	1	2%	0%	3%
Jefe/a Gestión Financiera	0	0%	1	100%	1	2%	0%	3%
Jefe/a Participadas y Empresas	0	0%	1	100%	1	2%	0%	3%
Subdirector/a Riesgos	0	0%	1	100%	1	2%	0%	3%
Subdirector/a Gestión Fondos	1	100%	0	0%	1	2%	4%	0%
Subdirector/a Sistemas de Información	1	100%	0	0%	1	2%	4%	0%
Total general	4	40%	6	60%	10	17%	17%	16%

Los hombres tienden a ocupar cargos de Dirección y las mujeres de Jefatura. Esto supone una mejora positiva en comparación con el I Plan, donde sí se presentaba segregación vertical dada la ausencia de paridad en la ocupación de estos puestos.

Como línea de mejora, se recomienda realizar un seguimiento de la composición de áreas, departamentos y puestos de trabajo para favorecer una distribución equilibrada de mujeres y hombres en la estructura organizativa.

Área 3. Acceso al empleo y ceses

Los procesos de selección se estructuran en base a los criterios establecidos en el Convenio aplicable, basándose en un concurso oposición para personal laboral fijo o a través de bolsas de empleo para contratos temporales.

Se prioriza la cobertura de las vacantes de forma interna (vertical u horizontal). Además, se aplican medidas de acción positiva dirigidas a contrarrestar el sexo infrarrepresentado.

Las necesidades de personal se definen a través de Dirección y en base a las propias necesidades detectadas en la actividad empresarial.

Durante el periodo analizado se han producido un total de 15 contrataciones, correspondiendo 5 a hombres y 10 a mujeres. Se han dado principalmente en los departamentos de *Legal* y *Riesgos*, con el 26% del total de incorporaciones cada uno. 6 de ellas se vinculan al Plan de Empleo Temporal de Fondos Europeos.



Por otro lado, se han dado 19 ceses contractuales, 8 masculinos y 11 femeninos. Se han producido especialmente en el departamento de *Riesgos*, con 8 ceses (el 42%) y en el de *Back Office*, con 4 ceses (el 21%). El 53% de los ceses se corresponden con la baja voluntaria y el 47% al fin de periodo pactado de contrato.



GENERALITAT
VALENCIANA

I^V(F)* INSTITUT VALENCIÀ
DE FINANCES

En base a lo expuesto, se recomienda seguir aplicando medidas de igualdad ya implantadas en los procesos de acceso al empleo, asegurando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y monitorizando la evolución de las contrataciones y extinciones contractuales para prevenir posibles situaciones de discriminación directa o indirecta.

Área 4. Formación

19

Las formaciones que se realizan se vinculan con la propia actividad principal de la empresa, la prevención de riesgos laborales y al blanqueo de capitales.

Teniendo en cuenta que no existe un Plan formativo, se recomienda establecer este punto como una medida a trabajar en el II Plan. Asimismo, se sugiere incluir formación en materia de igualdad y acoso como medida prioritaria.

Área 5. Promoción profesional

La promoción en la entidad sigue los criterios establecidos en el artículo 16 del EBEP, el VI Acuerdo de la Comisión de Diálogo Social del Sector Público Instrumental de la Generalitat, el artículo 8 del II Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio de la Administración Autonómica de la Comunidad Valencia y lo previsto en el VI Acuerdo de la Comisión de Diálogo Social del Sector Público Instrumental.

Se establecen medidas de acción positiva para corregir la infrarrepresentación de un sexo u otro.

Destaca la selección de una mujer para la cobertura interna del puesto de subdirector/a de Originaciones y Desarrollo de Negocio, publicada en 2025 y resulta en 2026.

Se recomienda continuar impulsando acciones que fomenten la igualdad y la promoción profesional de trabajadores y trabajadoras de manera justa y equitativa.

Área 6. Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo se regulan según el Convenio aplicable y el Decreto 42/2019.

La jornada laboral consiste en 37,5 horas. El modelo de horario es flexible. El sistema combina una parte de presencia obligatoria (tiempo fijo) de 09:00 a 14:00 horas, con una banda variable autogestionada por el personal.

I^V(F)* INSTITUT VALENCIÀ DE FINANCES

El teletrabajo se trata de una modalidad voluntaria que facilita la conciliación de la vida familiar y profesional.

El tipo de contrato más habitual es el indefinido, con el 55% del personal, seguido por contratos temporales vinculados al Plan de Empleo Temporal. Los hombres están afectados por la temporalidad en mayor medida que sus compañeras.

Tipo de contrato	Hombre	%H	Mujer	%M	Total	Ind.Con. H	Ind.Con. M
Indefinido	11	33%	22	67%	33	48%	59%
Temporal	11	44%	14	56%	25	48%	38%
Total	23	38%	37	62%	60		

En cuanto a la jornada, el 92% del personal trabaja a jornada completa, sin apreciarse diferencias entre sexos.

Tipo de jornada	Hombre	Mujer	Total	Ind.Con. H	Ind.Con. M
Parcial	2	3	5	9%	8%
Completa	21	34	55	91%	92%
Total general	23	37	60		

Ninguna de las personas de la entidad está bajo un régimen de trabajo a turnos.

Se recomienda continuar promoviendo unas condiciones de trabajo equitativas y adaptadas a las necesidades de la plantilla, velando por que las medidas de flexibilidad y conciliación sean accesibles y utilizadas en igualdad de condiciones por mujeres y hombres

Área 7. Conciliación y corresponsabilidad

Durante el año 2025 han hecho uso de permisos un total de 48 personas, 18 hombres y 30 mujeres.

TIPO PERMISOS	H	% H	M	% M	TOTAL	% TOTAL
Cita médica	11	28%	28	72%	39	36%
Enfermedad	2	22%	7	78%	9	8%
Enfermedad familiar	2	15%	11	85%	13	12%
Examen	2	50%	2	50%	4	4%
Excedencia voluntaria	0	0%	1	100%	1	1%
Fallecimiento familiar	0	0%	3	100%	3	3%
Formación	0	0%	1	100%	1	1%
Indisposición	8	40%	12	60%	20	19%
Horas no recuperables	1	13%	7	88%	8	7%
Horas sindicales	2	33%	4	67%	6	6%
Lactancia	0	0%	1	100%	1	1%
Maternidad/Paternidad	1	50%	1	50%	2	2%
Total	29	27%	78	73%	107	100%

La alta presencia de personal en los rangos de edad de 45-54 y 55+ hace muy probable que las necesidades de conciliación no sean tanto por cuidado de hijos/as menores, sino por cuidado de mayores dependientes.

3 personas han reducido su jornada por motivos de conciliación. Se trata de 3 mujeres.

21

Existen mejoras respecto a la regulación legal establecidas en el Decreto 42/2019, como la ampliación del permiso por fallecimiento de familiar, reducciones de jornada con disminución proporcional del salario, así como bonificadas (sin disminución de retribuciones), permiso para visitas médicas propias o de familiares, tutorías escolares, tras interrupción del embarazo o 6 días de asuntos propios al año, entre otros.

Toda esta información se comunica a la plantilla a través del Manual de Bienvenida y se dispone en una guía, donde se indican requisitos y gestión de su solicitud.

Se recomienda seguir impulsando y difundiendo entre la plantilla este tipo de medidas, así como mantener un registro desagregado por sexos de su uso haciendo especial hincapié de la importancia de la corresponsabilidad.

Área 8. Retribuciones

La brecha salarial de IVF se sitúa en el 9% en promedios y en el 1% en medianas para el total de los importes equiparados, por debajo del umbral del 25% previsto en el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las diferencias salariales existentes se relacionan principalmente con la antigüedad media, siendo superior en el caso de los hombres (13 años frente a 10,2). También resulta influyente la reciente incorporación de trabajadoras durante el año analizado, de modo que no hayan podido devengar determinados complementos. Por último, la ocupación de los puestos de responsabilidad de mayor escala (direcciones) están masculinizados. Las mujeres también tienen presencia en cargos de mando, pero se trata de jefaturas, situadas en un rango inferior a los directivos.

Se recomienda mantener un seguimiento de la evolución de la brecha salarial de la entidad.

Área 9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La organización cuenta con un Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso laboral, moral, sexual y por razón de sexo, identidad y orientación sexual.

Además, existe un canal de denuncias que está disponible en la Intranet y una dirección de correo electrónico a la que dirigirse en caso de querer presentar una queja o denuncia.

No consta formación en la materia ni tampoco casos de acoso durante el último año.

Se recomienda impulsar campañas de difusión del protocolo, así como formación en materia de sensibilización en la prevención del acoso dirigida a todo el equipo, haciendo especial hincapié en aquel personal con equipos a su cargo.

Área 10. Salud laboral con perspectiva de género

La RLPT toma parte en los Comités de seguridad y salud.

La entidad cuenta con un protocolo de actuación en caso de emergencias exteriores.

Durante el periodo analizado se han producido las siguientes bajas.

BAJAS	Hombre	% H	Mujer	% M	Total	% Total
Enfermedad	2	22%	7	78%	9	26%
Indisposición	8	35%	15	65%	23	68%
Maternidad/paternidad	1	50%	1	50%	2	6%
Total	11	32%	23	68%	34	100%

Se aprecia mayor presencia femenina en comparación con la de los hombres. Sin embargo, esto responde a una plantilla ligeramente feminizada.

Se recomienda mantener un registro y control desagregado por sexo, así como la incorporación de factores de riesgo psicosocial desde una perspectiva de género.

Área 11. Lenguaje y comunicación

En la documentación interna de la empresa se detecta un uso de lenguaje inclusivo y libre de elementos discriminatorios. Además, la persona encargada de la gestión de la comunicación cuenta con formación específica en lenguaje no sexista.

Área 12. Violencia de género

La entidad no cuenta con ninguna regulación interna en materia de violencia de género ni tiene una guía de ayuda para las trabajadoras en esta situación.

Por su parte, las medidas que la normativa contempla para las trabajadoras víctimas de violencia de género se ven ampliadas a través del Decreto 42/2019 del Consell, de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat.

No se ha proporcionado formación al equipo en esta materia.

Se recomienda elaborar un protocolo de apoyo a trabajadoras víctimas de violencia de género donde se incorporen todos los derechos y permisos que le asisten, tanto por regulación mínima, como las mejoras que aplican en el IVF. Asimismo, se fijará un canal de comunicación y gestión de estas situaciones entre trabajadoras y la entidad.

Paralelamente, se recomienda también formar y sensibilizar al equipo y diseñar y difundir campañas en fechas especialmente señaladas, como el 25N.

Conclusiones generales

El diagnóstico de género del II Plan analiza durante 2025 un flujo total de 60 personas, aunque la plantilla media estructural se ha situado en 44 personas. Se refleja una composición de 37 mujeres y 23 hombres, lo que supone una distribución del 61,7% de mujeres y el 38,3% de hombres. Se trata, por tanto, de una plantilla ligeramente feminizada, que supera el umbral de equilibrio 60%-40%, sin que ello evidencie por sí mismo una situación de discriminación directa.

La entidad presenta un equipo con una media de edad elevada, situada en 50,4 años, y con una permanencia media próxima a los 12 años. Esta situación muestra estabilidad y experiencia acumulada, pero también plantea retos relacionados con la gestión del talento sénior, el relevo generacional, la transferencia de conocimiento y la atracción de perfiles jóvenes. En el caso de las mujeres se aprecia, además, una doble realidad: presencia relevante de trabajadoras con más de veinte años de antigüedad y, al mismo tiempo, un peso importante de incorporaciones recientes.

El diagnóstico identifica desequilibrios por áreas, departamentos y puestos concretos, en parte condicionados por el reducido número de personas que ocupan muchas posiciones.

En los puestos de responsabilidad se observa una mejora respecto al I Plan, ya que existen 10 puestos de responsabilidad ocupados por 4 hombres y 6 mujeres, con porcentajes de concentración muy similares sobre el total de cada sexo. No obstante, se mantiene una diferencia cualitativa relevante: los hombres tienden a ocupar cargos de Dirección y las mujeres puestos de Jefatura (nivel inferior).

24

El análisis del I Plan de Igualdad muestra una ejecución formal elevada, puesto que se han implantado las 15 medidas previstas y se han cumplido 7 de los 9 objetivos definidos. Sin embargo, la evaluación final también evidencia que el impacto percibido por la plantilla ha sido limitado en algunos ámbitos. La encuesta de evaluación apunta a una valoración moderada-baja del efecto del plan, especialmente en lo relativo a su comunicación interna, la formación en igualdad, el conocimiento de protocolos y responsables, la implicación de la plantilla, la conciliación y la cultura inclusiva con perspectiva interseccional.

Puntos fuertes

Entre los principales puntos fuertes del IVF destaca la existencia de un marco formal de gestión pública basado en principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad, transparencia e imparcialidad. Los procesos de selección y promoción se rigen por el convenio aplicable, los acuerdos del sector público instrumental y el Código Ético de la entidad, incorporando medidas de acción positiva en supuestos de igualdad de criterios de idoneidad cuando exista infrarrepresentación de uno de los sexos.

También constituye un elemento positivo la mejora producida en la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad respecto al diagnóstico anterior.

La entidad dispone además de medidas y herramientas que favorecen la conciliación, como el horario flexible, la posibilidad de adaptar la permanencia obligatoria, los permisos previstos en el Decreto 42/2019, los días de asuntos propios y el Plan de teletrabajo.

En materia de prevención y actuación frente al acoso, el IVF cuenta con un Protocolo frente al acoso laboral, moral, sexual y por razón de sexo, identidad y orientación sexual, así como con un canal de denuncias disponible en la Intranet y una dirección de correo electrónico para presentar quejas o denuncias. Durante el periodo analizado no constan casos de acoso, lo que no elimina la necesidad de seguir reforzando la prevención, la formación y la difusión del procedimiento.

Otro punto fuerte es el avance en materia de comunicación inclusiva. La documentación interna y externa utiliza, con carácter general, lenguaje inclusivo y no sexista; la Relación de Puestos de Trabajo incorpora denominaciones inclusivas; y la persona responsable de comunicación cuenta con formación específica en lenguaje no sexista.

En el ámbito retributivo, la auditoría y el registro salarial muestran una brecha del 9% en promedios y del 1% en medianas, valores inferiores al umbral del 25% previsto legalmente. Además, el análisis identifica factores explicativos vinculados a la antigüedad, la reciente incorporación de trabajadoras y la diferente concentración de hombres y mujeres en determinados puestos de responsabilidad. Esta información permite orientar el seguimiento futuro con mayor precisión.

Finalmente, la evaluación del I Plan refleja un alto nivel de ejecución de medidas, así como la existencia de recursos técnicos y económicos para su seguimiento. Se ha contado con comisión de seguimiento, reuniones, actas, apoyo externo especializado y actuaciones vinculadas a la revisión de procedimientos, lo que supone una base adecuada para diseñar un II Plan más operativo, participativo y medible.

Áreas de mejora

Las principales áreas de mejora del IVF se centran en la necesidad de incrementar el impacto real del plan sobre la cultura organizativa. La evaluación final evidencia que, aunque el I Plan se ha ejecutado formalmente, una parte de la plantilla no percibe claramente sus efectos, desconoce su contenido o considera insuficiente su difusión. Por ello, el II Plan debe incorporar una estrategia de comunicación interna clara, periódica y accesible, que permita conocer el plan, sus medidas, sus responsables, los canales de consulta y los resultados de seguimiento.

También resulta prioritario reforzar la formación en igualdad, diversidad, corresponsabilidad y prevención del acoso. El diagnóstico señala que no existe actualmente un plan formativo anual aprobado y que la oferta formativa en igualdad y acoso es escasa.

En materia de conciliación y corresponsabilidad, aunque existen medidas reguladas y un Plan de teletrabajo, los datos muestran que el uso de permisos está mayoritariamente asociado a mujeres y que las reducciones de jornada por motivos de conciliación han sido solicitadas únicamente por mujeres. El II Plan debe fomentar el uso corresponsable de las medidas y revisar su difusión, accesibilidad y adecuación a la realidad de una plantilla con una elevada presencia de personas mayores de 45 años y posibles necesidades de cuidado de personas dependientes.

En cuanto al acoso, aunque existe protocolo, el diagnóstico indica que no consta formación específica dirigida a la plantilla en esta materia. Se recomienda reforzar su difusión, revisar su actualización si procede, equilibrar y formar adecuadamente a las personas que intervienen en la comisión instructora y establecer acciones de sensibilización que permitan identificar conductas y canales de denuncia.

En relación con la violencia de género, teniendo en cuenta el volumen de trabajadoras en la plantilla, resulta recomendable elaborar una guía o protocolo interno que recoja derechos, medidas disponibles, procedimiento de solicitud, confidencialidad, personas de referencia y recursos de apoyo.

Respecto a la clasificación profesional y la promoción, aunque no se deduce segregación vertical en términos globales, se debe seguir observando la diferente presencia de mujeres y hombres en Dirección y Jefatura, así como la composición por áreas y departamentos. El II Plan debe mantener el seguimiento desagregado por sexo de candidaturas, incorporaciones, ceses, promociones, cobertura interna, temporalidad, parcialidad y uso de medidas de conciliación, con el fin de detectar posibles desviaciones o sesgos indirectos.

Finalmente, en salud laboral resulta conveniente profundizar en la perspectiva de género, especialmente en el análisis de riesgos psicosociales.

Resultados del I Plan de Igualdad

La evaluación del I Plan de Igualdad del IVF permite concluir que la entidad ha desarrollado un proceso de implantación con un grado elevado de cumplimiento formal. Se han implantado las 15 medidas previstas y se han cumplido 7 de los 9 objetivos definidos, lo que refleja un esfuerzo relevante de ejecución, seguimiento y sistematización de actuaciones en materia de igualdad.

27

Entre los principales avances vinculados al I Plan destacan la incorporación de denominaciones neutras en el sistema de clasificación profesional, el reconocimiento de medidas vinculadas a la conciliación, la aprobación del Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Moral, Sexual, por Razón de Sexo, Identidad y Orientación Sexual, la existencia de Código de Conducta, el registro y seguimiento de promociones, la adecuación de herramientas para el análisis retributivo, el seguimiento de permisos de conciliación, la actualización del Manual de Bienvenida con perspectiva de género y la difusión externa del compromiso con la igualdad.

No obstante, el propio proceso de evaluación muestra que la implantación de medidas no siempre se ha traducido en una percepción clara de cambio por parte de la plantilla. La encuesta identifica como principales debilidades la escasa comunicación interna, la falta de formación en igualdad, el desconocimiento de protocolos y responsables y la baja implicación de la plantilla.

El I Plan ha permitido ordenar y consolidar procedimientos, pero el II Plan debe avanzar hacia una fase de mayor impacto interno. Para ello será necesario reforzar la comunicación, la formación, la participación, la corresponsabilidad, la prevención del acoso y la atención a la violencia de género, así como mantener el seguimiento de los indicadores que permiten comprobar si los avances formales se traducen en mejoras reales.

De cara al II Plan de Igualdad, resulta conveniente mantener aquellas medidas que han demostrado utilidad, revisar y actualizar las que requieren mayor difusión o desarrollo, y diseñar actuaciones nuevas, realistas, medibles y adaptadas a la realidad del IVF. El nuevo plan debe partir de los avances ya consolidados, pero atender de forma prioritaria los retos persistentes.

IV(F)*

**INSTITUT VALENCIÀ
DE FINANCES**

5. PRINCIPALES CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

5.1. Introducción

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.

Su vigencia será la misma que la del plan de igualdad, salvo que se especifique lo contrario.

5.2. Estructura retributiva

La estructura salarial se articula en base a lo estipulado en el convenio colectivo de aplicación: II Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio de la Administración Autonómica de la Generalitat Valenciana y Acuerdo de la CIVE de 13 de marzo de 2013, en lo relativo a los intervalos de niveles de complemento de destino, mínimos y máximos para cada Grupo, y que amplían lo dispuesto en el artículo quinto, apartado 1, c) del II CCPLGV.

CONCEPTO	DEFINICIÓN
SALARIO BASE	Salario base con pagas extraordinarias y su prorrata, así como la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas.
ANTIGÜEDAD	Plus por antigüedad acumulada en la entidad.
COMPLEMENTO DESTINO	Retribución asociada al nivel del puesto de trabajo que ocupa la persona empleada, en función de su clasificación profesional y responsabilidad jerárquica dentro de la organización.
COMPLEMENTO ESPECÍFICO	Retribución destinada a compensar las condiciones particulares del puesto de trabajo, tales como especial dificultad técnica,

	responsabilidad, dedicación, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.
COMPLEMENTO COMPENSATORIO	Complemento compensatorio. Complemento salarial de naturaleza complementaria integrado en la estructura retributiva del personal laboral.
INDEMNIZACIONES	Concepto extrasalarial.

No se aprecian elementos discriminatorios o la incidencia de sesgos de género ni en su configuración ni en su aplicación.

5.3. Análisis de la diferencia retributiva

El resultado global muestra una **brecha salarial reducida: 9% en promedios y 1% en medianas**, calculada sobre importes equiparados. Esta diferencia se sitúa claramente por debajo del límite del 25% previsto en el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores. Además, la evolución respecto al periodo anterior es positiva, ya que en 2021 la brecha era del 14% en promedios y del 9% en mediana.

Las diferencias salariales detectadas no responden a una discriminación directa por razón de sexo, sino a factores como:

- Antigüedad media: los hombres cuentan con 13 años y las mujeres 10,2 años de permanencia en la entidad, siendo ligeramente superior en ellos.
- Reciente incorporación de ciertas mujeres: un 22% de los varones y un 27% de las mujeres han iniciado su relación contractual a lo largo de 2025, provocando que estas personas no hayan devengado de la misma manera ciertos complementos, como el de destino o el compensatorio.
- Ocupación de los puestos directivos: en la estructura de la entidad hay un total de 10 puestos de responsabilidad, los cuales representan el 40% de los puestos. Estos están ocupados por 10 personas, 1 persona por puesto, de las cuales 4 son hombres y 6 mujeres, un 40% frente a un 60%. Por tanto, los puestos más altos están equilibrados en cuanto al sexo. Sin embargo, se detecta una concentración mayoritaria de hombres en los puestos directivos, los más altos, y una femenina en los de jefatura, más bajos dentro de los puestos de mayor responsabilidad. Esto conlleva una percepción salarial más alta en los trabajadores.

6. OBJETIVOS Y MEDIDAS

De conformidad con los resultados del Diagnóstico, realizado como paso previo, se detallan a continuación los objetivos y medidas que conforman este Plan de Igualdad que se ha elaborado conforme al capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y al RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro.

Clasificación profesional

Alcanzar un equilibrio de género en los grupos profesionales, puestos de trabajo y condiciones laborales

1.1 MEDIDA

Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

DESCRIPCIÓN

Con el propósito de realizar un control periódico de la distribución de la plantilla por sexo, en esta base de datos se detallará: número de hombres y mujeres por departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

Este seguimiento permitirá detectar posibles desequilibrios en aquellas áreas, puestos o grupos profesionales en los que exista infrarrepresentación de mujeres u hombres, evitando centrar el análisis únicamente en el incremento de presencia femenina y atendiendo al equilibrio de género en cada ámbito concreto de la organización.

Responsable: Dirección / contabilidad, tesorería y gestión de pasivo

Destinatarios/as: Comisión de seguimiento.

Prioridad: media

INDICADORES

I^V(F)*

**INSTITUT VALENCIÀ
DE FINANCES**

- Base de datos accesible y actualizada. - Evolución de la presencia de mujeres y hombres por departamento, puesto y grupo profesional. -Identificación de áreas, puestos o grupos con presencia inferior al 40% de alguno de los sexos, cuando proceda

Fecha límite: anualmente desde la fecha de aprobación y durante toda la vigencia

Comunicación y lenguaje

Informar a toda la plantilla de la existencia del Plan de Igualdad

2.1 MEDIDA

Garantizar la difusión del Plan de igualdad a toda la plantilla

DESCRIPCIÓN

Para que toda la plantilla conozca el plan de igualdad se difundirá mediante su publicación en el portal de empleo/intranet y/o en los tabloneros de anuncios y por correo electrónico.

Responsable: Dirección- subdirección legal

Destinatarios/as: Toda la plantilla

Prioridad: alta

INDICADORES

Muestreo comunicación realizada a toda la plantilla, revisión de la publicación en los tabloneros de anuncios, así como de la comunicación expresa efectuada a la plantilla.

Fecha límite: 1 mes desde la fecha de aprobación por el consejo.

Lograr que la comunicación de la empresa, tanto interna como externa, promueva una imagen igualitaria entre hombres y mujeres

2.3 MEDIDA

Continuar garantizando el lenguaje y contenido no sexistas en las comunicaciones internas y externas, documentos internos y en la web.

DESCRIPCIÓN

Durante toda la vigencia del plan se garantizará que tanto el lenguaje como el contenido de las comunicaciones internas y externas, documentos internos y la página web sean no sexistas. Esto incluye también la redacción de ofertas de empleo, descripciones de puestos de trabajo, documentos de promoción, clasificación profesional...

32

Responsable: Dirección- subdirección legal y subdirección de originaciones

Destinatarios/as: toda la plantilla

Prioridad: baja

INDICADORES

- Comunicados internos, documentos internos, web.

Fecha límite: durante toda su vigencia

Condiciones de trabajo y Conciliación

Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar

3.1 MEDIDA

Mantener un registro relativo al uso de permisos, desagregando los datos por tipología del permiso y por sexo.

DESCRIPCIÓN

Se llevará a cabo un Registro del uso de permisos desagregado por sexos y tipología para estudiar posibles diferencias en el reparto de cuidados y tareas familiares.

Responsable: Dirección / contabilidad, tesorería y gestión de pasivo

Destinatarios/as: Toda la plantilla.

Prioridad: alta

INDICADORES

- Evolución del uso de permisos según tipo.
- Porcentaje de utilización hombres/mujeres.

33

Fecha límite: desde la fecha de aprobación y durante toda la vigencia

3.2 MEDIDA

Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad, difundiendo la información mediante los canales habituales de comunicación de la empresa.

DESCRIPCIÓN

Se dará difusión a través de los medios habituales de comunicación interna de los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación familiar que contempla la legislación, así como las mejoras por convenio y Plan de Igualdad si las hubiese, con el objetivo de que toda la plantilla pueda conocer y utilizar estas medidas.

Responsable: Dirección / contabilidad, tesorería y gestión de pasivo

Destinatarios/as: Toda la plantilla.

Prioridad: baja

INDICADORES

- Medios de difusión utilizados (correo electrónico)
- Evolución del uso de permisos desagregado por tipología/sexo.

Fecha límite: 9 meses y mantenerlo accesible toda la vigencia

Salud laboral desde una perspectiva de género

I^V(F)* INSTITUT VALENCIÀ DE FINANZAS

Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales

4.1. MEDIDA

Mantener un registro de siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo, incorporando el seguimiento básico de posibles factores de riesgo psicosocial

34

DESCRIPCIÓN

Con el objetivo de realizar un seguimiento de la salud laboral desde la perspectiva de género, se mantendrá un registro de siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo.

Asimismo, en coordinación con el Servicio de Prevención, se prestará atención a posibles factores de riesgo psicosocial que puedan afectar de forma diferenciada a mujeres y hombres, especialmente en relación con la carga de trabajo, la desconexión digital, el uso del teletrabajo, la conciliación y la organización del tiempo de trabajo.

Este seguimiento tendrá carácter preventivo y permitirá valorar, en caso de detectarse incidencias o necesidades específicas, la adopción de medidas preventivas o correctoras.

Responsable: SPA- Dirección / contabilidad, tesorería y gestión de pasivo

Destinatarios/as: Comisión de seguimiento.

Prioridad: baja

INDICADORES

- Registro de siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo. -Número de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por sexo. -Revisión de posibles incidencias relacionadas con carga de trabajo, desconexión digital, teletrabajo o conciliación, cuando proceda. -Comunicación anual de los resultados a la Comisión de seguimiento.- Medidas preventivas o correctoras propuestas, en su caso.

Fecha límite: anualmente desde la fecha de aprobación y durante toda la vigencia

I^V(F)* INSTITUT VALENCIÀ DE FINANCES

Contratación

Analizar la evolución de las contrataciones y ceses desde la perspectiva de género, garantizando procesos de acceso, permanencia y finalización basados en criterios objetivos y no discriminatorios.

35

5.1 MEDIDA

Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a los motivos de finalización del contrato laboral para evaluar e implantar medidas correctoras.

DESCRIPCIÓN

Con la finalidad de realizar un seguimiento de la rotación y de las finalizaciones contractuales desde la perspectiva de género, se mantendrá una base de datos desagregada por sexo en la que consten los ceses producidos, el departamento, puesto, tipo de contrato y motivo de finalización.

Este registro permitirá analizar si existen diferencias relevantes entre mujeres y hombres en los motivos de baja, especialmente en las bajas voluntarias y en las finalizaciones asociadas a contratos temporales o programas específicos, así como detectar posibles concentraciones por puesto o departamento que requieran medidas de revisión o mejora.

Responsable: Dirección / contabilidad, tesorería y gestión de pasivo

Destinatarios/as: Comisión de seguimiento-plantilla.

Prioridad: media

INDICADORES

-Base de datos de ceses actualizada y desagregada por sexo. - Número de ceses por sexo, departamento, puesto y tipo de contrato. -Motivo de finalización de la relación laboral desagregado por sexo. - Evolución anual de los ceses y análisis de posibles diferencias entre mujeres y hombres. -Propuestas de mejora, en su caso, cuando se detecten concentraciones relevantes por sexo, puesto, departamento o modalidad contractual.

Fecha límite: anualmente desde la fecha de aprobación y durante toda la vigencia

5.2 MEDIDA

Incorporar cláusulas de desempate en todos los procesos de selección según la infrarrepresentación de un sexo u otro en el puesto al que se pretende acceder.

36

DESCRIPCIÓN

Con la finalidad de favorecer una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos puestos y grupos de trabajo, se establecerá en las bases de selección de personal una cláusula de desempate.

Responsable: Dirección-subdirección legal.

Destinatarios/as: Personas candidatas de los procesos de selección.

Prioridad: media

INDICADORES

- Porcentaje de contrataciones del sexo infrarrepresentado en los puestos o grupos de trabajo afectados. - Evolución de la presencia de mujeres y hombres por departamento, grupo profesional o puesto.

Fecha límite: toda la vigencia del Plan

Formación profesional

Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla

6.1 MEDIDA

Incorporar la perspectiva de género en la detección anual de necesidades formativas.

DESCRIPCIÓN

Con el objetivo de que el Plan de Formación responda a las necesidades reales de la plantilla y contribuya al desarrollo profesional en condiciones de igualdad, se incorporará la perspectiva de género en la detección anual de necesidades formativas.

Para ello, se revisará la participación de mujeres y hombres en las acciones formativas, los criterios de acceso, la modalidad de impartición, el horario y la posible necesidad de formación de reciclaje para personas que se reincorporen tras permisos, excedencias u otras situaciones de ausencia prolongada.

37

Responsable: Dirección General-Subdirección Legal

Destinatarios/as: toda la plantilla

Prioridad: media

INDICADORES

- Detección anual de necesidades formativas realizada. -Número de acciones formativas previstas y realizadas. -Participación de mujeres y hombres en las acciones formativas.- Criterios de acceso a la formación definidos y comunicados.- Acciones de reciclaje o actualización realizadas, en su caso.

Fecha límite: creación en el segundo año de aprobación del Plan y actualización durante toda su vigencia desde entonces.

6.2 MEDIDA

Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.

DESCRIPCIÓN

Con el fin de que toda la plantilla esté formada en igualdad, se procurará que en todos los cursos formativos que se impartan haya un módulo específico sobre igualdad de oportunidades y acoso sexual y/o por razón de sexo.

Responsable: Dirección General-Subdirección Legal

Destinatarios/as: Toda la plantilla.

Prioridad: media

INDICADORES

- Evidencias vinculadas al número de participantes, horario de impartición y criterios de selección. – Porcentaje que representan los participantes en comparación con el total de la plantilla de la empresa. – Contenido de los cursos

Fecha límite: 24 meses

6.3 MEDIDA

Impartir formación específica en materia de igualdad, acoso y violencia de género a quien ostenten puestos y cargos de responsabilidad en la Empresa (Director/a y Responsables).

DESCRIPCIÓN

Con el fin de que el personal que gestiona equipos esté informada y dotada de las herramientas y sensibilidad necesarias para promover un entorno laboral libre de discriminación y para gestionar de manera adecuada y eficaz cualquier situación de riesgo.

Responsable: Dirección General-Subdirección Legal y departamento de Contabilidad, Tesorería y Gestión de Pasivos.

Destinatarios/as: responsables y mandos intermedios

Prioridad: media

INDICADORES

- nº de personas por sexo y perfil. - Contenido de los cursos

Fecha límite: primer año de vigencia.

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género

Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo

39

7.1 MEDIDA

Asegurar la difusión y conocimiento del protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla.

DESCRIPCIÓN

El protocolo se difundirá por los distintos medios de comunicación de la empresa para garantizar que llegará al conocimiento de toda la plantilla y se incluirá, en el formato que se considere oportuno, en la documentación de bienvenida de las nuevas contrataciones.

Responsable: Dirección- Subdirección legal

Destinatarios/as: Toda la plantilla.

Prioridad: baja

INDICADORES

- Comunicación enviada a la plantilla. - Tríptico o folleto. - N.º de campañas periódicas de difusión del protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. - Canales de información utilizados.

Fecha límite: Un año y anualmente durante toda la vigencia.

7.2 MEDIDA

Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo y conceptos relacionados.

DESCRIPCIÓN

I^V(F)*

INSTITUT VALENCIÀ DE FINANCES

Se incluirá en la formación obligatoria de la empresa cursos sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo o bien se incluirá un módulo específico sobre esta materia en las distintas formaciones impartidas en el ámbito laboral especialmente la formación destinada a la promoción en la empresa.

Responsable: Dirección General-Subdirección Legal y departamento de Contabilidad, Tesorería y Gestión de Pasivos.

Destinatarios/as: Toda la plantilla.

Prioridad: alta

INDICADORES

- N.º de cursos realizados y personas que lo reciben.
- Lugar de la formación, tipo, horas y criterios de selección y porcentaje de participación de hombres y mujeres.

Fecha límite: durante el primer año de vigencia del Plan y de manera periódica cuando haya nuevas incorporaciones.

7.3 MEDIDA

Revisar periódicamente el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.

DESCRIPCIÓN

Se revisará periódicamente, con la participación de la Comisión de seguimiento del plan, el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo.

Responsable: Dirección- Comisión de seguimiento y subdirección legal

Destinatarios/as: Toda la plantilla.

Prioridad: baja

INDICADORES

- Protocolo revisado (si/no), con las fechas de revisión y cambio.

Fecha límite: cuando corresponda por cambios normativos

Retribución

Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial

41

8.1 MEDIDA

Realizar un seguimiento de Brecha Salarial.

DESCRIPCIÓN

Durante toda la vigencia del Plan se realizará el seguimiento anual de la brecha salarial entre hombres y mujeres y sus causas, tomando como referencia el sistema de clasificación profesional.

Responsable: Dirección / contabilidad, tesorería y gestión de pasivo

Destinatarios: Toda la plantilla.

Prioridad: baja

INDICADORES

- Evolución de la brecha salarial. -% brecha anual

Fecha límite: anualmente desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia.

Violencia de Género

Medidas de apoyo a las mujeres víctimas de violencia de género

9.1 MEDIDA

Realización de un Protocolo de apoyo a las víctimas de Violencia de Género.

DESCRIPCIÓN

Se realizará un protocolo específico de apoyo a las víctimas de violencia de género. En el mismo se recogerán todos los derechos que las asisten con el objetivo de contribuir a la erradicación de la violencia de género, en todas sus manifestaciones, y proteger y asistir en el ámbito laboral a la mujer víctima de violencia. Además, se especificará el canal de comunicación.

42

Responsable: Dirección General-Subdirección Legal

Destinatarios/as: trabajadoras víctimas de violencia de género

Prioridad: media

INDICADORES

-Registro de medidas de sensibilización y prevención. - Realización del Protocolo (si/no) y su comunicación a la plantilla.

Fecha límite: 2 años desde la fecha de aprobación del Plan

Promoción

Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso profesional

10.1 MEDIDA

Difundir todas las convocatorias de promoción acceso a través de la intranet, tablones y correo corporativo.

DESCRIPCIÓN

Con la finalidad de garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción interna y acceso a nuevos puestos, se difundirá toda convocatoria de promoción o cobertura de vacantes a través de los canales internos de comunicación de la empresa.

Responsables: Dirección y subdirección legal

Destinatarios/as: toda la plantilla

Prioridad: media

INDICADORES

- Número de convocatorias de promoción, movilidad o acceso difundidas internamente. - Canales utilizados para la difusión de cada convocatoria: intranet, tablones y correo corporativo. - Registro de comunicaciones realizadas con fecha de publicación o envío.

Fecha de aplicación: toda la vigencia del Plan

10.2 MEDIDA

Implementar un sistema de seguimiento con perspectiva de género sobre los procesos de promoción interna

DESCRIPCIÓN

Con la finalidad de garantizar la igualdad de oportunidades y detectar posibles desigualdades en los procesos de promoción interna y selección de personal, se implantará un sistema de seguimiento que permita analizar dichos procesos desde la perspectiva de género.

Este sistema recogerá información desagregada por sexo sobre las personas que participan en cada proceso, las candidaturas recibidas, las personas preseleccionadas, las personas finalmente seleccionadas o promocionadas, así como los motivos de exclusión o no selección cuando proceda

Responsables: Dirección y subdirección legal

Destinatarios/as: toda la plantilla

Prioridad: media

INDICADORES

- Número de procesos de promoción analizados. - Número de candidaturas presentadas y personas preseleccionadas desagregadas por sexo. - % de personas promocionadas desagregado por sexo

Fecha de aplicación: toda la vigencia del Plan.



GENERALITAT
VALENCIANA

I^V(F)* INSTITUT VALENCIÀ
DE FINANCES


7. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

LEYENDA	
PRIORIDAD ALTA	
PRIORIDAD MEDIA	
PRIORIDAD BAJA	

Prioridad	Impl.	Seg.	Medida	Materia
MEDIA	Anualmente desde la fecha de aprobación y durante toda la vigencia	Anual	Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	Clasificación profesional
ALTA	1 mes desde la fecha de aprobación por el Consejo	Anual	Garantizar la difusión del Plan de igualdad a toda la plantilla.	Comunicación y lenguaje
BAJA	Toda la vigencia	Anual	Continuar garantizando el lenguaje y contenido no sexistas en las comunicaciones internas y externas, documentos internos y en la web.	Comunicación y lenguaje






Prioridad	Impl.	Seg.	Medida	Materia
ALTA	Desde la fecha de aprobación y durante toda la vigencia.	Anual	Mantener un registro relativo al uso de permisos, desagregando los datos por tipología del permiso y por sexo.	Condiciones de trabajo y Conciliación 46
BAJA	9 meses y mantenerlo accesible toda la vigencia.	Anual	Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad, difundiendo la información mediante los canales habituales de comunicación de la empresa.	Condiciones de trabajo y Conciliación
BAJA	Anualmente desde la fecha de aprobación y durante toda la vigencia	Anual	Mantener un registro de siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo, incorporando el seguimiento básico de posibles factores de riesgo psicosocial.	Salud laboral desde una perspectiva de género
MEDIA	Anualmente desde la fecha de aprobación y durante toda la vigencia	Anual	Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a los motivos de finalización del contrato laboral para evaluar e implantar medidas correctoras.	Contratación

I^V(F)* INSTITUT VALENCIÀ DE FINANCES

Prioridad	Impl.	Seg.	Medida	Materia
MEDIA	Toda la vigencia del Plan	Anual	Incorporar cláusulas de desempate en los procesos de selección según la infrarrepresentación de un sexo u otro en el puesto al que se pretende acceder.	Contratación 47
MEDIA	Creación en el segundo año de aprobación del Plan y actualización durante toda su vigencia desde entonces.	Anual	Incorporar la perspectiva de género en la detección anual de necesidades formativas.	Formación
MEDIA	24 meses	Anual	Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.	Formación
MEDIA	Primer año de vigencia.	Anual	Impartir formación específica en materia de igualdad, acoso y violencia de género a quien ostenten puestos y cargos de responsabilidad en la Empresa (Director/a y Responsables).	Formación
BAJA	Un año y anualmente durante toda la vigencia.	Anual	Asegurar la difusión y conocimiento del protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla.	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género

I^V(F)* INSTITUT VALENCIÀ DE FINANCES

Prioridad	Impl.	Seg.	Medida	Materia
ALTA	durante el primer año de vigencia del Plan y de manera periódica cuando haya nuevas incorporaciones.	Anual	Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo y conceptos relacionados con el mismo.	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género ⁴⁸
BAJA	Cuando corresponda por cambios normativos	Anual	Revisar periódicamente el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
BAJA	Anualmente desde la fecha de aprobación y durante toda la vigencia	Anual	Realizar un seguimiento de Brecha Salarial.	Retribución
MEDIA	2 años desde la fecha de aprobación del Plan.	Anual	Realización de un Protocolo de apoyo a las víctimas de Violencia de Género.	Violencia de Género
MEDIA	Toda la vigencia del Plan	Anual	Difundir todas las convocatorias de promoción acceso a través de la intranet, tableros y correo corporativo.	Promoción
MEDIA	Toda la vigencia del Plan	Anual	Implementar un sistema de seguimiento con perspectiva de género sobre los procesos de promoción interna	Promoción

I^V(F)*
INSTITUT VALENCIÀ DE FINANÇES