



FIRMADO POR

Itziar Cristina Martínez Mares  
Tècnica Superior de Gestió Econòmica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

# I PLAN DE IGUALDAD DE LA AGENCIA VALENCIANA ANTIFRAUDE



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54

o





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Tècnica Superior de Gestió Econòmica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13

**INDICE:**

1. **INTRODUCCIÓN**
  - 1.1. Declaración institucional
  - 1.2. Marco jurídico
    - A. Marco legal internacional
    - B. Marco legal europeo
    - C. Marco legal estatal
    - D. Marco legal autonómico
    - E. Pactos y compromisos políticos
  - 1.3. Introducción metodológica
    - A. Informe diagnóstico: contenido mínimo
    - B. Plan de igualdad: contenido mínimo
2. **PLAN DE IGUALDAD DE LA AGENCIA VALENCIANA ANTIFRAUDE**
  - 2.1. Determinación de las partes que conciertan el Plan de Igualdad
  - 2.2. Ámbito de aplicación y vigencia
  - 2.3. Informe diagnóstico
    - A. Resultados Informe diagnóstico
    - B. Análisis DAFO
    - C. Recomendaciones
  - 2.4. Plan de Igualdad. Medidas
  - 2.5. Seguimiento, Evaluación y Revisión del Plan de Igualdad
  - 2.6. Designación de la Comisión Paritaria de Seguimiento, Evaluación y Revisión del Plan de Igualdad



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Itziar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B

# 1. INTRODUCCIÓN

## 1.1. DECLARACIÓN INSTITUCIONAL



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

### DECLARACIÓN INSTITUCIONAL DE LA AGENCIA DE PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA EL FRAUDE Y LA CORRUPCIÓN DE LA COMUNIDAD VALENCIANA RELATIVA A LA APROBACIÓN DEL PRIMER PLAN DE IGUALDAD.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido internacionalmente en textos sobre derechos humanos, como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada en diciembre de 1979, o las Conferencias Mundiales Sobre la Mujer, especialmente la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995.

De acuerdo con nuestra misión y valores, en la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunidad Valenciana rechazamos cualquier forma de discriminación por razón de sexo o de violencia hacia las mujeres, especialmente teniendo en cuenta criterios de interseccionalidad. Por ello queremos trasladar a la plantilla nuestro firme compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres, y comunicar la puesta en marcha del proceso de elaboración del I Plan de Igualdad.

La dirección de la Agencia manifiesta el firme compromiso en hacer que el principio de igualdad se incorpore como principio básico y estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre Mujeres y Hombres.

Estas normas tienen por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y singularmente en las esferas civil, laboral, económica, social y cultural.

A través de la implantación del Primer Plan de Igualdad, se atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arribándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en esta organización y, en extensión, al conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la colaboración de la representación legal de trabajadores y trabajadoras, a quienes se les hará partícipes desde el inicio del proceso de elaboración del Plan de Igualdad, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su reciente desarrollo reglamentario RD 901/2020, del 13 de octubre, participando en la Comisión Negociadora, en la proporción que se establece en su artículo 5.

En Valencia, a 27 de marzo de 2023.

C/ Naveles, 14 - 3ª  
46003 Valencia  
Tel. +34 962 787 450  
<https://www.antifrau.vl.es>



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protección del denunciante i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54

CSV (Código de Verificación Segura)	I7BHWJ23RELLQJRXQQ05CU44		Fecha	27/03/2023 20:11:39
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agencia de Prevención i Lluita Contra el Fraus i la Corrupció de la C.V.)			
Url de verificación	<a href="https://sede.antifrau.vl.es/verificacode/I7BHWJ23RELLQJRXQQ05CU44">https://sede.antifrau.vl.es/verificacode/I7BHWJ23RELLQJRXQQ05CU44</a>	Página	1/1	





FIRMADO POR

Izlar, Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

## 1.2. MARCO JURÍDICO

### A. Marco legal internacionales

1. Carta de Naciones Unidas (1945)
2. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW (Naciones Unidas, 1979)

Es la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer.

#### 3. Conferencias Mundiales

Las Conferencias Mundiales sobre la Mujer convocadas por las Naciones Unidas, han contribuido a situar la igualdad de género en el epicentro de la agenda política mundial. Éstas se celebraron en Ciudad de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995).

En particular, la IV Conferencia Mundial de Mujer, celebrada en Beijing en el año 1995, representó un punto de inflexión en el tratamiento de la igualdad, ya que por primera vez el protagonismo estuvo en el tejido asociativo y permitió que la Conferencia representara un encuentro mundial no solo de delegaciones oficiales o institucionales sino de un gran número de feministas y organizaciones de mujeres.

Con objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento de los compromisos adquiridos en Beijing, se realizaron las revisiones de Beijing+5 (junio 2000), Beijing+10 (febrero 2005), Beijing+15 (marzo 2010) Beijing +20 (marzo de 2015), y Beijing+25 (año 2020), reafirmando los compromisos que se contrajeron en la IV Conferencia.

Cada país realiza un informe nacional sobre sus logros en relación con la declaración y Plataforma de Acción de Beijing cuando se producen las revisiones. El último informe de España es de mayo de 2019.

#### 4. Convenio de Estambul

El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), que entró en vigor en 2014, es el primer instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre la prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y las niñas a escala internacional.



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Itziar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestió Econòmica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B

## B. Marco legal europeo

### 1. Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea (2000/C 364/01)

Recoge en la legislación de la Unión Europea (UE) un conjunto de derechos personales, civiles, políticos, económicos y sociales de la ciudadanía y personas residentes de la UE. Concretamente los artículos 21 y 23 se refieren a la no discriminación y la igualdad entre hombres y mujeres.

2. Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres, en asuntos de trabajo y ocupación.

Esta Directiva define la discriminación directa, la discriminación indirecta, el acoso y el acoso sexual e insta asimismo a los empresarios a adoptar medidas preventivas para luchar contra el acoso sexual, endurece las sanciones en caso de discriminación y prevé la creación, en los Estados miembros, de organismos encargados de promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres-

3. Reglamento (CE) No 1922/2006 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 20 de diciembre de 2006 por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género.

En diciembre de 2006, el Parlamento y el Consejo constituyeron el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, con sede en Vilna (Lituania), con el objetivo general de contribuir a fomentar y reforzar la igualdad entre hombres y mujeres con medidas como la integración de la dimensión de género en todas las políticas nacionales y de la Unión.

4. Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (Diario Oficial de la Unión Europea C83/47)

A lo largo de su articulado son muchos los artículos que promueven la igualdad entre hombres y mujeres ( Artículo 2 y Artículo 3), el principio de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres (Artículo 157), igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo (Artículo 153)....

## C. Marco legal estatal

### 1. Constitución Española

La Constitución reconoce la igualdad de las mujeres y los hombres mediante los artículos 9 y 14 de la CE y por la incorporación al ordenamiento jurídico de los Tratados Internacionales ratificados por España.



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

Maria Tania Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Itziar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

Artículo 14

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

2. Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local

El artículo 25 en relación a las competencias establece que:

2. *El Municipio ejercerá en todo caso como competencias propias, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas, en las siguientes materias:*

*.....o Actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género.*

.....

3. *Con el objeto de evitar duplicidades administrativas, mejorar la transparencia de los servicios públicos y el servicio a la ciudadanía y, en general, contribuir a los procesos de racionalización administrativa, generando un ahorro neto de recursos, la Administración del Estado y las de las Comunidades Autónomas podrán delegar, siguiendo criterios homogéneos, entre otras, las siguientes competencias:*

.....

*c) Prestación de los servicios sociales, promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia contra la mujer.”*

3. Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto)

El artículo 8 regula las infracciones muy graves, indicando que:

*“Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.*



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protección del denunciante i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Itziar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

17. No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley.”

4. Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre)

Esta ley recoge la normativa en materia de la acción protectora del sistema de Seguridad Social, situaciones protegidas, prestaciones así como tipos y alcance de las prestaciones.

5. Ley Orgánica 1/ 2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

En su exposición de motivos define la violencia de género como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

6. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Esta ley recoge por primera vez, de forma general, todos los aspectos relacionados con la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombre, haciendo referencia, entre otros, a la garantía la igualdad de trato, su integración en la interpretación y aplicación de las normas, el principio de no discriminación directa o indirecta, se recoge el acoso sexual por razón de sexo o por razón de maternidad, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y criterios de actuación de las administraciones públicas.



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tamia Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protección del denunciante i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

7. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras, debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

En este sentido, los poderes públicos están obligados a adoptar medidas específicas a favor de las mujeres cuando existan situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.

8. Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

El Artículo 4.3 hace referencia a la igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación, y consta de los siguientes apartados:

3. *Las empresas están obligadas a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia.*

*Igualmente, las empresas están obligadas a tener en cuenta a las personas teletrabajadoras o trabajadoras a distancia y sus características laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad.*

4. *De conformidad con lo previsto en la normativa aplicable, las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral.*

*En la elaboración de medidas para la protección de las víctimas de violencia de género, deberán tenerse especialmente en cuenta, dentro de la capacidad de actuación empresarial en este ámbito, las posibles consecuencias y particularidades de esta forma de prestación de servicios en aras a la protección y garantía de derechos sociolaborales de estas personas.*

5. *Las personas que realizan trabajo a distancia tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar."*



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

Maria Tania Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Tècnica Superior de Gestió Econòmica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

9. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Este Real Decreto es de obligada aplicación en el ámbito de las empresas privadas. Sin embargo, es habitual trasladar la metodología del mismo al ámbito de las Administraciones Públicas dado el vacío legal que hay sobre el desarrollo normativo en las mismas. No obstante, no se aplica en el presente Plan de Igualdad el *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*, ya que al menos en esta fase del proyecto no se ha contemplado realizar la auditoria retributiva que el mismo regula.

10. Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico.

11. Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 20/2021, de 28 de diciembre)

El artículo 1.3.d) de esta ley configura la Igualdad de trato entre hombres y mujeres como uno de sus fundamentos de actuación, garantizando su cumplimiento a través de su articulado.

El artículo 49 recoge permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos y el artículo 82 regula la movilidad por razón de violencia de género. Asimismo, la Disposición transitoria novena, prevé la aplicación progresiva del permiso del progenitor diferente de la madre biológica para empleados públicos según lo previsto en el Real Decreto-ley 6/2019.

**D. Marco legal autonómico**

1. Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

El Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en clara consonancia con lo establecido en la Constitución, determina en su artículo 2 que corresponde a la Generalitat Valenciana, en el ámbito de sus competencias, promover las condiciones para que la igualdad de la ciudadanía y los grupos en que se integran sean reales y efectivas, y eliminar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud. Por otro lado, la presente ley encuentra su fundamento en el artículo 31.26 del Estatuto de Autonomía



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tèctic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

de la Comunidad Valenciana, que atribuye a la Generalitat Valenciana competencia exclusiva sobre promoción de la mujer.

Además de garantizar el principio de igualdad en el ámbito de la selección, promoción y formación del personal, observa también otros aspectos como la contratación pública o el lenguaje administrativo.

2. Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunitat Valenciana

Abarca la protección de la mujer ante situaciones de violencia de género desde números ámbitos: acuerdos, convenios y negociación colectiva, investigación de la materia, subvenciones, deberes de los funcionarios públicos al respecto... así como la necesidad que de que los Planes de Igualdad recojan.

**E. Pactos y compromisos políticos**

En materia de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, es obligatoria la mención el compromiso para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), programa impulsado por las Naciones Unidas cuyo objetivo principal es velar por la protección de las personas, el planeta y la prosperidad. El programa cuenta con 17 ODS y con 169 metas, abarcando las diferentes esferas económica, social y ambiental. El quinto Objetivo de Desarrollo Sostenible en particular está dedicado a "Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas" y contiene acciones específicas para su implementación. El compromiso de la comunidad internacional por la igualdad de género se refleja además de forma transversal en el resto de los ODS.

En julio del año 2018, España presentó ante las Naciones Unidas un Informe Nacional Voluntario sobre el avance de la Agenda, que incluía el Plan de Acción (2018-2020) para la Implementación de la Agenda 2030, en el que se incluye la igualdad de género como una política palanca, aceleradora del proceso para conseguir el logro de todos los ODS. En materia de compromisos adquiridos para la erradicación de la Violencia de Género, se ha de mencionar, por un lado, el **Pacto de Estado contra la Violencia de Género**, que supone la unión de un gran número de instituciones, organizaciones y personas expertas en la formulación de medidas para la erradicación de la violencia sobre las mujeres. En el mes de diciembre del 2017 fue ratificado por parte de los distintos Grupos Parlamentarios, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales representadas en la Federación Española de Municipios y Provincias.



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protección del denunciante i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Tècnica Superior de Gestió Econòmica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

Por otra parte, **El Pacto valenciano contra la violencia de género y machista** incluye en la agenda pública valenciana la lucha colectiva contra las violencias machistas y por la igualdad de género.

### 1.3. INTRODUCCIÓN METODOLÓGICA

#### A. Informe Diagnóstico: contenido mínimo

Para la elaboración del I Plan de Igualdad de la Agencia Valenciana Antifraude se ha realizado como punto de partida un Informe Diagnóstico que evalúe la incorporación del principio de igualdad en los diversos ámbitos de los Recursos Humanos y del estilo de gobernanza de la Agencia Valenciana Antifraude

Los aspectos de investigación seleccionados guardan coherencia con los ejes propuestos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. También se utiliza la metodología propuesta por Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, a excepción de lo que concierne a la auditoría retributivo, que no forma parte de este proceso por decisión de la agencia, tal como reflejan las prescripciones técnicas que rigen los servicios contratados.

Se ha velado por respetar las actualizaciones normativas en referencia a la Resolución de 13 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se modifica la de 16 de marzo de 2023, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo, publicada cuando este trabajo técnico se encontraba en un estado avanzado de redacción del Informe Diagnóstico. Así mismo, se ha tomado la decisión de respetar el orden y la nomenclatura de lo exigido en el Real Decreto 901/2020 y el Real Decreto 902/2020, en todo aquello que no está regulado en la Resolución de 13 de julio de 2023. Esto ha resultado ventajoso y provechoso en la medida que consigue aportar mayor rigor y contundencia a la redacción del Plan de Igualdad.

Del mismo modo, la consultora ha decidió añadir un eje de comunicación con la finalidad de recabar de manera más exhaustiva información sobre la organización que pueda ser útil para con el objetivo de alcanzar una igualdad efectiva entre hombres y mujeres de forma integral y transversal.

La comisión negociadora cuenta con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral de la Consultora Equality Momentum, que interviene a lo largo del proceso con voz, pero sin voto. La agencia y la consultora han mantenido reuniones de trabajo en las instalaciones de



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnica Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

AVAF los días 28 de febrero y 22 de marzo de 2023, y contacto telefónico cada vez que ha sido necesario para avanzar en el buen fin del proyecto.

Para la realización del Informe se han empleado técnicas propias de la investigación sociológica, que permiten detectar aquellos aspectos o ámbitos en los que puedan estar produciéndose situaciones de desigualdad o discriminación y sobre los que deberá actuar el futuro plan de igualdad. Estas técnicas basadas en el uso de metodología cuantitativa y cualitativa serán detalladas más adelante.

En el Informe Diagnóstico se han medido los sesgos de género detectados en los siguientes ejes:

Cuestiones generales

1. Proceso de selección y acceso
2. Clasificación profesional
3. Formación
4. Promoción profesional
5. Condiciones de trabajo
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
7. Infrarrepresentación femenina
8. Retribuciones
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
10. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género
11. Comunicación

Tras conocer las capacidades técnicas de la organización en materia de gestión y clasificación de datos de la plantilla, se han adaptado los datos cuantitativos a la base de datos de la consultora Equality Momentum, en base a las siguientes fases:

❖ **FASE I. Extracción de datos para el estudio cualitativo dirigido a toda la plantilla, a través de cuestionarios anonimizados.**

**Objetivo:** obtener la percepción de la plantilla sobre diversos aspectos en todo lo relativo a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

**Metodología:** Se han diseñado unos cuestionarios *ad hoc* para obtener una visión global cualitativa y posibilitar el análisis de la temática objeto de estudio desde diferentes perspectivas que enriquezcan el contenido. Para distribuir estos formularios online entre toda la plantilla, se precisó contar con la colaboración del área de Recursos Humanos. Los datos recogidos han sido volcados y analizados, y han servido para realizar un estudio de campo sociológico de la Agencia de amplio



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

Maria Tania Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

espectro, ya que la participación es voluntaria, anonimizada y al alcance de toda la plantilla.

**NOTA:** Estos datos difieren de los datos cuantitativos facilitados por la AVAF en la FASE III, que correspondían al censo de la plantilla en fecha 31 de diciembre de 2022, de 43 personas. Sin embargo, como se manifestará más adelante, a mayor abundamiento, los formularios anonimizados distribuidos entre la plantilla unas semanas después, afectan a 46 personas y no a 43, debido a que, sobre el censo de 31/12/23 se incorporaron 3 personas, cesó una persona y, se le pasó también el formulario a la Dirección de la AVAF.

❖ **FASE II. Extracción de datos para el estudio de la entidad de carácter público, a través de la recopilación de datos cualitativos.**

**Objetivo:** obtener datos objetivos por parte de la entidad pública, a fin de recopilar la información referida a las políticas implementadas, y realizar una evaluación de aquellas acciones o canales utilizados por la Agencia, como es el área de comunicación, los protocolos aprobados, el análisis de documentación proporcionada por la Agencia (publicación de vacantes de empleo, etc.).

**Metodología:** Se han diseñado unos cuestionarios *ad hoc* para obtener una visión global cualitativa de las áreas o departamentos que están vinculados en el Informe Diagnóstico, principalmente el área de RRHH, Prevención de Riesgos Laborales y Comunicación.

❖ **FASE III. Extracción de datos para el estudio de la agencia, a través de la recopilación de datos cuantitativos.**

**Objetivo:** A través del uso de la herramienta profesional de la Consultoría Externa, donde se exponen los datos cuantitativos para obtener la información desagregada por sexo relativa a las diferentes áreas que se propone examinar.

**Metodología:** En la fase inicial del proceso se facilitó una Herramienta Excel donde volcar los datos cuantitativos de la plantilla en materia de Recursos Humanos. Se proporcionó también un documento Guía para facilitar el cumplimiento de la misma. En esta Herramienta se incluyen tanto las exigencias de la normativa que rigen los Planes de Igualdad como la información que, desde Equality Momentum, se considera necesaria para realizar un exhaustivo y coherente Plan de Igualdad de Recursos Humanos.

**NOTA:** Tanto la FASE II como la FASE III están contempladas dentro de cada eje diagnóstico como la Información facilitada por la Institución. Mientras, la FASE I está contemplada como la *Información facilitada por la plantilla*.



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protección del denunciante i Assessorament Jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Tècnica Superior de Gestió Econòmica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

❖ **FASE IV.** Tras la recopilación y volcado de datos, redacción del Informe Diagnóstico por ejes de intervención.

**Objetivo:** establecer el grado de coincidencia entre las percepciones manifestadas en los formularios cumplimentados por la plantilla y los datos aportados por la agencia. Este análisis se realizará teniendo en cuenta también las variables generales, como son la edad, el área de trabajo, la categoría, y la antigüedad.

**Metodología:**

Una vez finalizada la redacción del borrador del diagnóstico, DAFO, Conclusiones, Recomendaciones y Propuesta de Objetivos Generales, se da traslado a la Comisión Negociadora para que disponga de los documentos antes de la próxima reunión. Posteriormente, se celebra una reunión de la CNPI en la que se debatirán y negociarán los contenidos para su aprobación.

**B. Plan de Igualdad: contenido mínimo**

En función de la información obtenida en el diagnóstico y las propuestas realizadas por la Comisión Negociadora, se han identificado las áreas sobre las que actuar en el Plan de Igualdad.

El plan de igualdad ha sido programado con las acciones derivadas de los objetivos generales y específicos, como consecuencia de los resultados del diagnóstico, sobre las materias enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Todos los recursos económicos y humanos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos están establecidos en el eje sobre el Sistema de evaluación del Plan de Igualdad.

Otro aspecto fundamental de la metodología estriba en el eje de calendario de actuaciones del Plan de Igualdad, en el que se presentan dos cronogramas:

1. Cronograma de implantación de acciones.
2. Calendario de seguimiento y evaluación.

También se ha resuelto y previsto la composición y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan de igualdad, y el procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Las decisiones se tomarán siempre con mayoría simple, a menos que, en el posterior reglamento de funcionamiento interno de la comisión de seguimiento, se estipule una alternativa en la resolución de discrepancias o conflictos laborales que afecten a la



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnica Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Itziar Cristina Martínez Mares  
Tècnica Superior de Gestió Econòmica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13

aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, estableciendo que los acuerdos de modificación de discrepancias se resuelven con mayoría simple de la Comisión.

Existe una discrepancia entre el número de la plantilla y el número de personas que han respondido a las encuestas. Los datos que se han tenido en cuenta como número de plantilla son los volcados en el Excel enviado al cliente a fecha 31 de diciembre de 2022, en total 43 personas, 16 hombres y 27 mujeres. Mientras, el formulario fue enviado en abril de 2023 y se tuvo en cuenta una baja, 3 nuevas incorporaciones y al director de la Agencia, siendo enviado a un total de 46 personas. De esas 46 respondieron a la encuesta 17 hombres y 26 mujeres.

Por lo que, a excepción de los datos volcados de la encuesta a la plantilla, el resto del diagnóstico se rige por el número de plantilla a fecha 31 de diciembre de 2022.

Como apunte final, para la redacción del Plan de Igualdad se ha respetado los contenidos mínimos que se contemplan en la resolución del 13 de julio de 2023.

Además, desde la Consultoría, se ha creído oportuno añadir los siguientes ejes para completar la presentación de objetivos y acciones del plan: Clasificación Profesional, Condiciones de Trabajo, Comunicación y Transversalidad de género.



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

## 2. PLAN DE IGUALDAD DE LA AGENCIA VALENCIANA ANTIFRAUDE

### 2.1. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD

Tal y como se desprende en la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, según la redacción dada por la disposición final vigesimocuarta de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 se establece lo siguiente:

El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado con carácter anual.

Partiendo de esta premisa y de acuerdo con el capítulo IV del EBEP: Derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional. Derecho de reunión se regula la constitución de la comisión negociadora:

#### Artículo 31. Principios generales

1. *Los empleados públicos tienen derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo.*
2. *Por negociación colectiva, a los efectos de esta ley, se entiende el derecho a negociar la determinación de condiciones de trabajo de los empleados de la Administración Pública.*
3. *Por representación, a los efectos de esta ley, se entiende la facultad de elegir representantes y constituir órganos unitarios a través de los cuales se instrumente la interlocución entre las Administraciones Públicas y sus empleados.*
4. *Por participación institucional, a los efectos de esta ley, se entiende el derecho a participar, a través de las organizaciones sindicales, en los órganos de control y seguimiento de las entidades u organismos que legalmente se determine.*



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protección del denunciante i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

5. El ejercicio de los derechos establecidos en este artículo se garantiza y se lleva a cabo a través de los órganos y sistemas específicos regulados en el presente capítulo, sin perjuicio de otras formas de colaboración entre las Administraciones Públicas y sus empleados públicos o los representantes de éstos.

6. Las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de la Función Pública están legitimadas para la interposición de recursos en vía administrativa y jurisdiccional contra las resoluciones de los órganos de selección.

7. El ejercicio de los derechos establecidos en este capítulo deberá respetar en todo caso el contenido del presente Estatuto y las leyes de desarrollo previstas en el mismo.

8. Los procedimientos para determinar condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas tendrán en cuenta las previsiones establecidas en los convenios y acuerdos de carácter internacional ratificados por España.

**Artículo 32. Negociación colectiva, representación y participación del personal laboral:**

1. La negociación colectiva, representación y participación de los empleados públicos con contrato laboral se regirá por la legislación laboral, sin perjuicio de los preceptos de este capítulo que expresamente les son de aplicación.

2. Se garantiza el cumplimiento de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de convenios colectivos o acuerdos ya firmados en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.

En este supuesto, las Administraciones Públicas deberán informar a las organizaciones sindicales de las causas de la suspensión o modificación.

**Artículo 33. Negociación colectiva.**

1. La negociación colectiva de condiciones de trabajo de los funcionarios públicos que estará sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, **publicidad y transparencia, se efectuará mediante el ejercicio de la capacidad**



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Técnico Mijà de Gestión Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protección del denunciante i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Tècnica Superior de Gestió Econòmica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

*representativa reconocida a las organizaciones sindicales en los artículos 6.3.c); 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y lo previsto en este capítulo.*

*A este efecto, se constituirán Mesas de Negociación en las que estarán legitimados para estar presentes, por una parte, los representantes de la Administración Pública correspondiente, y por otra, las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal, las organizaciones sindicales más representativas de comunidad autónoma, así como los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 o más de los representantes en las elecciones para Delegados y Juntas de Personal, en las unidades electorales comprendidas en el ámbito específico de su constitución.*

*2. Las Administraciones Públicas podrán encargar el desarrollo de las actividades de negociación colectiva a órganos creados por ellas, de naturaleza estrictamente técnica, que ostentarán su representación en la negociación colectiva previas las instrucciones políticas correspondientes y sin perjuicio de la ratificación de los acuerdos alcanzados por los órganos de gobierno o administrativos con competencia para ello.*

**Artículo 34. Mesas de Negociación.**

*<< 6. El proceso de negociación se abrirá, en cada Mesa, en la fecha que, de común acuerdo, fijen la Administración correspondiente y la mayoría de la representación sindical. A falta de acuerdo, el proceso se iniciará en el plazo máximo de un mes desde que la mayoría de una de las partes legitimadas lo promueva, salvo que existan causas legales o pactadas que lo impidan.*

*7. Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe y proporcionarse mutuamente la información que precisen relativa a la negociación.>>*

**Artículo 35. Constitución y composición de las Mesas de Negociación.**

*1. Las Mesas a que se refieren los artículos 34, 36.3 y disposición adicional duodécima de este Estatuto quedarán válidamente constituidas cuando, además de la representación de la Administración correspondiente, y sin perjuicio del derecho de todas las organizaciones sindicales legitimadas a participar en ellas en proporción a su representatividad, **tales***



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tamia Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Itziar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

*organizaciones sindicales representen, como mínimo, la mayoría absoluta de los miembros de los órganos unitarios de representación en el ámbito de que se trate.*

*2. Las variaciones en la representatividad sindical, a efectos de modificación en la composición de las Mesas de Negociación, serán acreditadas por las organizaciones sindicales interesadas, mediante el correspondiente certificado de la Oficina Pública de Registro competente, cada dos años a partir de la fecha inicial de constitución de las citadas Mesas.*

*3. La designación de los componentes de las Mesas corresponderá a las partes negociadoras que podrán contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán con voz, pero sin voto.*

*4. En las normas de desarrollo del presente Estatuto se establecerá la composición numérica de las Mesas correspondientes a sus ámbitos, sin que ninguna de las partes pueda superar el número de quince miembros.*

**Artículo 37. Materias objeto de negociación.**

*1. Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:*

- a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las comunidades autónomas.*
- b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.*
- c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.*
- d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.*
- e) Los planes de Previsión Social Complementaria.*
- f) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.*
- g) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.*
- h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.*
- i) Los criterios generales de acción social.*



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Técnico Mijà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Itziar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B

j) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.

k) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de ley.

l) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.

m) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13

Por último, y de acuerdo con el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007:

**Artículo 47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad**

«Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.»



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protección del denunciante i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17

En todos los casos, la representación en la comisión negociadora respeta el principio de presencia equilibrada exigida en el CAPÍTULO II :El principio de presencia equilibrada en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de la LOI 3/2007 y en la Resolución de 13 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se modifica la de 16 de marzo de 2023, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.

La Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad se compuso en un primer momento de la siguiente manera:

De una parte, como representación de la Agencia Valenciana Antifraude:

- Presidenta, M.<sup>a</sup> José Cervera Pérez (Jefa de Área de Administración, Recursos Humanos y Gestión Económica)
- Presidente suplente, Antonio López Sanchís (Jefe de Unidad de Gestión Administrativa)



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Itziar Cristina Martínez Mares  
Tècnica Superior de Gestió Econòmica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

- Secretaria, Itziar Martínez Mares (Jefa de Unidad de Gestión Económica) Y de otra, en representación de las personas trabajadoras como delegadas/os de personal:
- Secretaria suplente, Vanesa Aguilar Raimundo (Jefa de Unidad de Análisis e Investigación II)
- Anselm Bodoque Arribas (Jefe de Servicio de Formación)
- M.<sup>a</sup> Tania Segovia Fernández (Letrada)



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Itziar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B



**ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD LA AGENCIA DE PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA EL FRAUDE Y LA CORRUPCIÓN DE LA COMUNITAT VALENCIANA.**

Reunidas, siendo las 13 horas del 22 de marzo de 2023, en Valencia, de manera presencial, las personas abajo indicadas, a los efectos de constituir la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de la Agencia Valenciana de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana (en adelante la Agencia), según lo previsto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro:

De una parte, como representación de la entidad:

- M.ª José Cervera Pérez (Jefa de Área de Administración, Recursos Humanos y Gestión Económica) con DNI 22697141B.
- Antonio López Sanchis (Jefe de Unidad de Gestión Administrativa), con DNI 73912895A.
- Itziar Martínez Mares (Jefa de Unidad de Gestión Económica), con DNI 44513528H.

Y de otra, en representación de las personas trabajadoras, como delegadas/os de personal:

- Vanesa Aguilar Raimundo (Jefa de Unidad de Análisis e Investigación II), con DNI 29200644M.
- Anselm Bodoque Arribas (Jefe de Servicio de Formación), con DNI 19836822N.

Y para prestar asesoramiento, los representantes de los sindicatos:

- MP José Marín, por parte de CCOO.
- y José Antonio Pla, por parte de la UGT.

así como Irene Díez, asesora externa especializada en materia de igualdad en el ámbito laboral.

En cumplimiento del orden del día, a los efectos de constituir la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de la Agencia, las partes acuerdan, por unanimidad, nombrar,



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Técnico Mijà de Gestión Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protección del denunciante i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54

CSV (Código de Verificación Segura)	IVTOUT3GVSKUTOSTRQPKJ2D6M	Fecha	29/03/2023 11:41:45	
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		Estado de elaboración	Original
Firmado por	MARIA JOSE CERVERA PEREZ (Cap D'Àrea D'Administració, Recursos Humans i Gestió Econòmica - Àrea D'Administració, Recursos Humans i Gestió Econòmica)			
Firmado por	ANSELM BODOQUE ARRIBAS (Cap del Servei - Servei de Formació)			
Firmado por	VANESA AGUILAR RAIMUNDO (Delegada/a Personal -)			
Firmado por	ANTONIO LOPEZ SANCHIS (Cap D'Unitat - Unitat de Gestió Administrativa)			
Firmado por	ITZIAR CRISTINA MARTINEZ MARES (Cap D'Unitat - Unitat de Gestió Econòmica)			
Url de verificación	<a href="https://sede.antifrau.es/verifirma/codigo/IVTOUT3GVSKUTOSTRQPKJ2D6M">https://sede.antifrau.es/verifirma/codigo/IVTOUT3GVSKUTOSTRQPKJ2D6M</a>	Página	1/8	





FIRMADO POR

Itziar Cristina Martínez Mares  
Tècnica Superior de Gestió Econòmica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B



como componentes de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad las siguientes personas, otorgándoles los siguientes cargos:

De una parte, como representación de la entidad:

- Presidenta, M.ª José Cervera Pérez (Jefa de Área de Administración, Recursos Humanos y Gestión Económica), con DNI 22697141B
- Vocal, Antonio López Sanchis (Jefe de Unidad de Gestión Administrativa) con DNI 73912895P. En su caso, Presidente suplente.
- Secretaria, Itziar Martínez Mares (Jefa de Unidad de Gestión Económica) con DNI 44513528H.

Y de otra, en representación de las personas trabajadoras, como delegadas/os de personal:

- Vocal, Vanesa Aguilar Raimundo (Jefa de Unidad de Análisis e Investigación II) con DNI 29200644M. En su caso, Secretaria suplente.
- Vocal, Anselm Bodoque Arribas (Jefe de Servicio de Formación) con DNI 19836822N
- Vocal, M.ª Tania Segovia Fernández (Letrada) con DNI 29185766P

La delegada de personal M.ª Tania Segovia Fernández con DNI 29185766P, no ha podido asistir a la reunión por ausencia justificada.

Se acuerda, de igual modo, por lo que respecta al régimen de funcionamiento de la comisión, que esta se regirá mediante el reglamento que se adjunta a la presente acta, aprobándose, por unanimidad, el contenido del mismo.

Aprobada la constitución de la Comisión Negociadora y su reglamento de funcionamiento, por parte de los miembros de la Comisión se señala, para una próxima reunión, los primeros días de abril, a los efectos de recibir la correspondiente formación en materia de igualdad.

Asimismo, siendo función de la Comisión Negociadora el dar impulso a la implantación del Plan de Igualdad, se acuerda, como primera medida, remitir al personal de esta Agencia la declaración institucional relativa al inicio de las actuaciones tendentes a la aprobación del I Plan de Igualdad, para conocimiento de la plantilla.

Tras la toma de los indicados acuerdos, se levanta la sesión, siendo las 14:00 horas del día de la fecha.

A 22 de marzo de 2023, en Valencia:  
Página 2 | 2



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tèmic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54

CSV (Código de Verificación Segura)	IV7OUT3OVBKUTOSTROFKJDD6M	Fecha	29/03/2023 11:41:48
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	MARIA JOSE CERVERA PEREZ (Cap D'Àrea D'Administració, Recursos Humans i Gestió Econòmica - Àrea D'Administració, Recursos Humans i Gestió Econòmica)		
Firmado por	ANSELM BODOQUE ARRIBAS (Cap del Servei - Servei de Formació)		
Firmado por	VANESA AGUILAR RAIMUNDO (Delegada/a Personal -)		
Firmado por	ANTONIO LOPEZ SANCHIS (Cap D'Unitat - Unitat de Gestió Administrativa)		
Firmado por	ITZIAR CRISTINA MARTINEZ MARES (Cap D'Unitat - Unitat de Gestió Econòmica)		
Url de verificación	<a href="https://sede.antifrau.es/verifirma/codigo/IV7OUT3OVBKUTOSTROFKJDD6M">https://sede.antifrau.es/verifirma/codigo/IV7OUT3OVBKUTOSTROFKJDD6M</a>	Página	2/2





FIRMADO POR

Itziar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestió Econòmica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B



REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD DE LA AGENCIA DE PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA EL FRAUDE Y LA CORRUPCIÓN DE LA COMUNITAT VALENCIANA

PREÁMBULO

PRIMERO. De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las organizaciones deben respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral vigente.

SEGUNDO. A todas las personas integrantes de la Comisión Negociadora se les facilitará una formación en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres, de 10 horas de duración, previa al proceso de redacción del I Plan de Igualdad.

TERCERO. El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, en su artículo 5.1, estipula que en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad (en adelante CN) deberán participar de forma paritaria la representación de la organización y la de las personas trabajadoras, buscando una composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de las partes de la comisión negociadora, tal y como posteriormente así ha recogido el Art. 5.4 del RD 901/2020.

En virtud de lo expuesto, se acuerda en el siguiente:

PRIMERO. Objeto

El presente Reglamento tiene como objeto regular el funcionamiento interno de la CN para el correcto desarrollo del proceso diagnóstico y elaboración del I Plan de Igualdad de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana, en adelante la Agencia Valenciana Antifraude.

SEGUNDO. Ámbito de actuación

El ámbito de actuación de la CN es el de la Agencia Valenciana Antifraude.

CSV (Código de Verificación Segura)	IVTOUT303V9KUT06TRQFKJQDEM	Fecha	29/03/2023 11:41:48
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	MARIA JOSE CERVERA PEREZ (Cap D'Àrea D'Administració, Recursos Humans i Gestió Econòmica - Àrea D'Administració, Recursos Humans i Gestió Econòmica)		
Firmado por	ANSELM BODOQUE ARRIBAS (Cap del Servei - Servei de Formació)		
Firmado por	VANESA AGUILAR RAMUNDO (Delegada Personal -)		
Firmado por	ANTONIO LOPEZ SANCHEZ (Cap D'Unitat - Unitat de Gestió Administrativa)		
Firmado por	ITZIAR CRISTINA MARTINEZ MARES (Cap D'Unitat - Unitat de Gestió Econòmica)		
Url de verificación	<a href="https://sede.antifrau.vc/verifirma/coda/IVTOUT303V9KUT06TRQFKJQDEM">https://sede.antifrau.vc/verifirma/coda/IVTOUT303V9KUT06TRQFKJQDEM</a>	Página	3/8



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnica Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tamia Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Itziar Cristina Martínez Mares  
Tècnica Superior de Gestió Econòmica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B



**TERCERO. Composición**

Para el correcto desarrollo del proceso de diagnóstico y elaboración del I Plan de Igualdad, y con el fin de garantizar la obtención de un documento de consenso y representativo de todas partes, la CN de este Plan se ha configurado procurando la representación de distintas áreas y equilibrado en género.

La composición de esta Comisión Negociadora se realiza de forma paritaria. Estará compuesta por 6 personas, 3 representantes de la organización y 3 representantes de las personas trabajadoras en la siguiente proporción:

**De una parte, como representación de la entidad:**

- Presidenta, M.ª José Cervera Pérez (Jefa de Área de Administración, Recursos Humanos y Gestión Económica,) con DNI 22697141B
- Vocal, Antonio López Sanchis (Jefe de Unidad de Gestión Administrativa), con DNI 73912895P. En su caso, Presidente suplente.
- Secretaria, Itziar Martínez Mares (Jefa de Unidad de Gestión Económica), con DNI 44513528H.

**Y de otra, en representación de las personas trabajadoras como delegados/os de personal:**

- Vocal, Vanesa Aguilar Raimundo (Jefa de Unidad de Análisis e Investigación II) con DNI 29200644M. En su caso, Secretaria suplente.
- Vocal, Anselm Bodoque Arribas (Jefe de Servicio de Formación) con DNI 19836822N.
- Vocal, M.ª Tania Segovia Fernández (Letrada) con DNI 29185756P.

En caso de ausencia de la presidencia o secretaria de la Comisión Negociadora, asumirán, estos roles las personas que las sustituyen, según consta en el presente reglamento y en la correspondiente acta de constitución, haciéndolo así constar en el acta pertinente.

**CUARTO. Sustitución de las personas que componen la comisión**

1. Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacante, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Página 2 de 6

CSV (Código de Verificación Seguro)	IVTOUT30V8KUTOSTROFJZD6M	Fecha	29/03/2023 11:41:48
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	MARIA JOSE CERVERA PEREZ (Cap D'Àrea D'Administració, Recursos Humans i Gestió Econòmica - Àrea D'Administració, Recursos Humans i Gestió Econòmica)		
Firmado por	ANSELMO BODOQUE ARRIBAS (Cap del Servei - Servei de Formació)		
Firmado por	VANESA AGUILAR RAIMUNDO (Delegada de Personal)		
Firmado por	ANTONIO LOPEZ SANCHIS (Cap D'Unitat - Unitat de Gestió Administrativa)		
Firmado por	ITZIAR CRISTINA MARTINEZ MARES (Cap D'Unitat - Unitat de Gestió Econòmica)		
Url de verificación	<a href="https://sede.antifrau.es/verifirma/codigo/IVTOUT30V8KUTOSTROFJZD6M">https://sede.antifrau.es/verifirma/codigo/IVTOUT30V8KUTOSTROFJZD6M</a>	Página	4/5



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tèctic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Itziar Cristina Martínez Mares  
Tècnica Superior de Gestió Econòmica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B



2. Cuando una persona deje de formar parte de la Comisión Negociadora y represente a la entidad, será reemplazada por la propia entidad, y si representa a la plantilla será reemplazada por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

**Incompatibilidad pertenencia a la Comisión de Negociación**

No podrán ser integrantes de la Comisión Negociadora las personas físicas condenadas por sentencia judicial en casos de acoso o discriminación y tampoco podrán serlo las empleadas o empleados que han sido objeto de sanción o expediente por estos motivos.

**QUINTO. Metodología de las reuniones**

Esta CN se reunirá con la periodicidad que se acuerde en el planing de trabajo hasta la aprobación del Plan, levantándose acta en todas las sesiones, donde se recogerán los temas tratados, los acuerdos alcanzados, la referencia a los documentos presentados, así como cualquier aportación que se requiera por parte de las personas integrantes.

Recogerá el acta la persona que ocupe la Secretaría de la Comisión.

La convocatoria de las reuniones ordinarias corresponderá a la secretaria de la CN, a instancias de la presidencia, y se realizará, con una antelación mínima de 5 días laborables, así como se indica en el calendario previsto. Las reuniones extraordinarias se convocarán con una antelación de 48h, si así se requiriese.

En el escrito de convocatoria, deberán aparecer los puntos del orden del día que se tratarán, y se deberá adjuntar la documentación necesaria a efectos de consulta, trabajo o negociación. La convocatoria se remitirá vía correo electrónico, a través de las cuentas institucionales de los titulares integrantes de la Comisión. La metodología de trabajo es participativa, de modo que la Comisión Negociadora enviará por correo electrónico y con carácter previo a la reunión sus sugerencias y aportaciones sobre el documento de trabajo. Los cambios propuestos serán negociados al inicio de cada sesión de trabajo.

Para garantizar un quórum mínimo es necesaria la asistencia de, al menos, dos miembros de la parte institucional y dos de la parte de las personas empleadas públicas.

Con el objetivo de dinamizar y ayudar en el proceso de negociación, una representante de la consultora que colabora en la elaboración del Plan de Igualdad asistirá a las reuniones de la

CSV (Código de Verificación Seguro)	IVTOUT30V8KUT06TRQFKJ0D6M	Fecha	29/03/2023 11:41:46
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	MARIA JOSE CERVERA PEREZ (Cap D'Àrea D'Administració, Recursos Humans i Gestió Econòmica i Recursos Humans i Gestió Econòmica)		
Firmado por	ANSELM BODOQUE ARRIBAS (Cap del Servei - Servei de Formació)		
Firmado por	VANESA AGUILAR RAIMUNDO (Delegada Personal -)		
Firmado por	ANTONIO LOPEZ SANCHIS (Cap D'Unitat - Unitat de Gestió Administrativa)		
Firmado por	ITZIAR CRISTINA MARTINEZ MARES (Cap D'Unitat - Unitat de Gestió Econòmica)		
Url de verificación	https://sede.antifrau.es/verifirma/code/IVTOUT30V8KUT06TRQFKJ0D6M	Página	5/6



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnica Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Itziar Cristina Martínez Mares  
Tècnica Superior de Gestió Econòmica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B



CN durante el proceso de diagnóstico y elaboración del I Plan, y su participación será con voz, pero sin voto.

**SEXTO. Competencias de la Comisión Negociadora**

La CN tendrá competencias en:

1. Informar al personal de la organización sobre el compromiso de la Agencia Valenciana Antifraude con el principio de igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres, que se materializará en la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.
2. La negociación y elaboración del diagnóstico previo y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad, así como la negociación sobre la posibilidad de ampliar el contenido, estructura y ejes de éste.
3. Elaboración del informe de resultados del Diagnóstico.
4. Participación en el diseño 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.
5. 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 implantadas del I Plan de Igualdad.
6. A lo largo de la redacción, identificar y prever los problemas que puedan surgir durante la implementación del Plan y buscar y proponer las soluciones a los mismos.
7. Impulso de la implantación del Plan de igualdad en la organización.
8. Remisión del Plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
9. El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
10. Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa, o se acuerden por la propia comisión.

**SÉPTIMO. Adopción de acuerdos**

Las partes legitimadas para la negociación del diagnóstico y el Plan tienen el deber de negociar, deber que alcanza desde el momento de constitución de la CN. Durante todo el proceso, se negociará de buena fe con el fin de alcanzar acuerdos. Se tendrá en cuenta, en primer lugar, la posibilidad de adoptarlos por el consenso de todas las personas integrantes

Página 4 de 6

CSV (Código de Verificación Seguro)	IVTOUT3C0V8KUT08TRQFKJ2D6M	Fecha	29/03/2023 11:41:46
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 5/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	MARIA JOSE CERVERA PEREZ (Cap D'Àrea D'Administració, Recursos Humans i Gestió Econòmica - Àrea D'Administració, Recursos Humans i Gestió Econòmica)		
Firmado por	ANSELMO BODOQUE ARRIBAS (Cap del Servei - Servei de Formació)		
Firmado por	VANESA AGUILAR RAMBLONDO (Delegada Personal -)		
Firmado por	ANTONIO LOPEZ SANCHEZ (Cap D'Unitat - Unitat de Gestió Administrativa)		
Firmado por	ITZIAR CRISTINA MARTINEZ MARES (Cap D'Unitat - Unitat de Gestió Econòmica)		
Url de verificación	<a href="https://sede.antifrau.es/verifirma/codigo/IVTOUT3C0V8KUT08TRQFKJ2D6M">https://sede.antifrau.es/verifirma/codigo/IVTOUT3C0V8KUT08TRQFKJ2D6M</a>	Página	66



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnica Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Itziar Cristina Martínez Mares  
Tècnica Superior de Gestió Econòmica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54



de la CN. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

Los acuerdos adoptados en cada sesión se recogerán en las actas de negociación, que serán aprobadas por la CN en la siguiente reunión y firmadas por presidencia y secretaria.

**OCTAVO. Recursos**

La Agencia Valenciana Antifraude facilitará a la Comisión Negociadora el espacio, medios técnicos y materiales precisos para su funcionamiento. También el tiempo necesario para participar en las reuniones de negociación con la organización, sin consumir crédito horario. Además, y también sin consumir crédito horario, 2 horas previas o posteriores a las reuniones anteriormente citadas.

**NOVENO. Confidencialidad**

Quienes conforman la Comisión Negociadora y las personas expertas que la asisten, 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 organización a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

**DÉCIMO: Modificación del reglamento**

El presente reglamento será adaptado y modificado a propuesta de cualquiera de las partes componentes de la Comisión Negociadora de igualdad y mediante el acuerdo de la mayoría de las personas que componen la comisión.

Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión Negociadora de igualdad.

**UNDÉCIMO: Solución Extrajudicial de Conflictos**

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos u órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda.

Página 5 de 6

CBV (Código de Verificación Seguro)	N70UT30V8KUT0ETRQKJ2D6M		Fecha	28/03/2023 11:41:46
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		Estado de elaboración	Original
Firmado por	MARIA JOSE CERVERA PEREZ (Cap d'Àrea d'Administració, Recursos Humans i Gestió Econòmica) - Àrea d'Administració, Recursos Humans i Gestió Econòmica			
Firmado por	ANGELM BODOQUE ARRIBAS (Cap del Servei - Servei de Formació)			
Firmado por	VANESA AGUILAR RAMUNDO (Delgado/a Personal)			
Firmado por	ANTONIO LOPEZ SANCHIS (Cap d'Unitat - Unitat de Gestió Administrativa)			
Firmado por	ITZIAR CRISTINA MARTINEZ MARES (Cap d'Unitat - Unitat de Gestió Econòmica)			
UF de verificación	<a href="https://sede.antifrau.vv.es/verifma/code/N70UT30V8KUT0ETRQKJ2D6M">https://sede.antifrau.vv.es/verifma/code/N70UT30V8KUT0ETRQKJ2D6M</a>	Página	7/8	





FIRMADO POR

Itziar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

Tras haberse producido una vacante de los Delegados de Personal de la Agencia, en aplicación del artículo 19 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, M.<sup>a</sup> Tania Segovia Fernández fue sustituida por José Agustín Eslava Navarro (jefe de Equipo de Gestión Económica y Contratación). Como consecuencia, de acuerdo con el apartado CUARTO del Reglamento de la Comisión Negociadora, aprobada en sesión de la misma de 22 de marzo de 2023, dicho funcionario pasa a formar parte la Comisión Negociadora como vocal de la misma.

Como resultado, la Comisión Negociadora quedó compuesta de la siguiente manera:

De una parte, como representación de la Agencia Valenciana Antifraude:

- Presidenta, M.<sup>a</sup> José Cervera Pérez (Jefa de Área de Administración, Recursos Humanos y Gestión Económica)
  - Presidente suplente, Antonio López Sanchís (Jefe de Unidad de Gestión Administrativa)
  - Secretaria, Itziar Martínez Mares (Jefa de Unidad de Gestión Económica)
- Y de otra, en representación de las personas trabajadoras como delegadas/os de personal:
- Secretaria suplente, Vanesa Aguilar Raimundo (Jefa de Unidad de Análisis e Investigación II)
  - Anselm Bodoque Arribas (Jefe de Servicio de Formación)
  - José Agustín Eslava Navarro (jefe de Equipo de Gestión Económica y Contratación).

De igual modo, se acordó por la Mesa negociadora la modificación del apartado TERCERO del Reglamento citado, que regula la composición de la Comisión, al eliminar las referencias nominativas a las personas miembros de la misma, quedando redactada como sigue:

*“La composición de esta Comisión Negociadora se realiza de forma paritaria. Estará compuesta por 6 personas, 3 representantes de la organización y 3 representantes de las personas trabajadoras en la siguiente proporción:*

*De una parte, como representación de la entidad, las personas que ocupen los siguientes puestos de trabajo:*



FIRMADO POR

Antonio López Sanchís  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Itziar Cristina Martínez Mares  
Tècnica Superior de Gestió Econòmica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

- *Presidente/a: de Área de Administración, Recursos Humanos y Gestión Económica.*
- *Vocal: Jefe de Unidad de Gestión Administrativa. En su caso, Presidente suplente.*
- *Secretario/a: Jefa de Unidad de Gestión Económica.*

*Y de otra, en representación de las personas trabajadoras como delegadas/os de personal, como vocales, las 3 personas que ostenten dicho cargo. En el momento de la constitución de la Comisión se determinará la persona, de entre los representantes de los trabajadores, a la que le corresponda la suplencia de la Secretaría.”*



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protección del denunciante i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54



FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



NIF: Q4601431B

Gestión Económica

Expediente 1469353T

**ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD DE LA AGENCIA DE PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA EL FRAUDE Y LA CORRUPCIÓN DE LA COMUNITAT VALENCIANA CELEBRADA EL DÍA 26 DE ENERO DE 2024**

Reunidas, siendo las 13:30 horas del 26 de enero de 2024, en Valencia, de manera presencial, en la sede de la AVAF, las personas abajo indicadas, a los efectos de celebrar sesión extraordinaria de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de la Agencia Valenciana de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana, según lo previsto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro:

De una parte, como representación de la entidad:

- M.ª José Cervera Pérez (Jefa de Área de Administración, Recursos Humanos y Gestión Económica) con DNI 22697141B.
- Izilar Martínez Mares (Jefa de Unidad de Gestión Económica), con DNI 44513528H.

Y de otra, en representación de las personas trabajadoras, como delegadas/os de personal:

- Anselm Bodoque Arribas (Jefe de Servicio de Formación), con DNI 19836822N.
- José Agustín Eslava Navarro (Jefe de Equipo de Gestión Económica y Contratación), con DNI 70515873N.

La presidenta de la Comisión comunica que, tras haberse producido una vacante de los Delegados de Personal de la Agencia, en aplicación del artículo 19 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, M.ª Tania Segovia Fernández ha sido sustituida por José Agustín Eslava Navarro. Como consecuencia, de acuerdo con el apartado CUARTO del Reglamento de la Comisión Negociadora, aprobada en sesión de la misma de 22 de marzo de 2023, dicho funcionario pasa a formar parte la Comisión Negociadora como vocal de la misma.

Se procede a la lectura del texto completo del Reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora para el conocimiento de su nuevo miembro, así como para plantear la necesidad de la modificación del apartado QUINTO, en cuanto al quorum mínimo para su constitución, ante la necesidad de dar continuidad a la tramitación del Plan de Igualdad. Se recuerda la obligación de sigilo de las personas que conforman la Comisión, así como de las personas expertas que las asistan, recogido en el apartado noveno del citado Reglamento de funcionamiento de la Comisión, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Tras deliberar sobre las distintas posibilidades que garanticen el desarrollo de las actuaciones propias de la Comisión, por unanimidad de los asistentes, se acuerda:

1. Modificar el apartado TERCERO.Composición del Reglamento, de forma que se elimine cualquier referencia nominal de las personas que componen la



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAUDE

Código Seguro de Verificación: EHCA AACQ VUAK FPFA ZMWU

Acta sesión CN Plan de Igualdad 20250125 - SEFYCU 4789193

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

Pág. 1 de 2



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

Código Seguro de Verificación: EHCA ACJ2 KCPE QXQ9 7D9Z

Acta sesión CN Plan de Igualdad 20250116\_Aprobación - SEFYCU 5875130

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



FIRMADO POR

Itziar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

Itziar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



NP GED/018

Gestión Económica

Expediente 1469353T

Comisión, que se determinarán por las funciones desempeñadas en la organización, de forma, que donde dice:

"La composición de esta Comisión Negociadora se realiza de forma paritaria. Estará compuesta por 6 personas, 3 representantes de la organización y 3 representantes de las personas trabajadoras en la siguiente proporción:

De una parte, como representación de la entidad:

- Presidenta, M.<sup>a</sup> José Cervera Pérez (Jefa de Área de Administración, Recursos Humanos y Gestión Económica,) con DNI 22697141B
- Vocal, Antonio López Sanchis (Jefe de Unidad de Gestión Administrativa), con DNI 739120954. En su caso, Presidente suplente.
- Secretaria, Itziar Martínez Mares (Jefa de Unidad de Gestión Económica), con DNI 44513520H.

Y de otra, en representación de las personas trabajadoras como delegadas/os de personal:

- Vocal, Vanesa Aguilar Raimundo (Jefa de Unidad de Análisis e Investigación II) con DNI 39200644M. En su caso, Secretaria suplente.
- Vocal, Anselm Bodoque Arribas (Jefe de Servicio de Formación) con DNI 19636622N.
- Vocal, M.<sup>a</sup> Tania Segovia Fernández (Letrada) con DNI 29165766P."

Debe decir:

"La composición de esta Comisión Negociadora se realiza de forma paritaria. Estará compuesta por 6 personas, 3 representantes de la organización y 3 representantes de las personas trabajadoras en la siguiente proporción:

De una parte, como representación de la entidad, las personas que ocupen los siguientes puestos de trabajo:

- Presidente/a: de Área de Administración, Recursos Humanos y Gestión Económica.
- Vocal: Jefe de Unidad de Gestión Administrativa. En su caso, Presidente suplente.
- Secretario/a: Jefa de Unidad de Gestión Económica.

Y de otra, en representación de las personas trabajadoras como delegadas/os de persona, como vocales, las 3 personas que ostenten dicho cargo. En el momento de la constitución de la Comisión se determinará la persona, de entre los representantes de los trabajadores, a la que le corresponda la suplencia de la Secretaría."

2. Modificar el apartado QUINTO. Metodología del Reglamento, en cuanto al quorum mínimo para que la Comisión quede válidamente constituida, de forma que donde dice:

"Para garantizar un quorum mínimo es necesaria la asistencia de, al menos, dos miembros de la parte institucional y dos de la parte de las personas empleadas públicas.

Debe decir:



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Tècnic mitjà de Formació i Assessorament Jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protección del denunciante i Assessorament Jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAUDE

Código Seguro de Verificación: EHCA AAOQ VJAK FPEA ZMWU

Acta sesión CN Plan de Igualdad 20250125 - SEFYCU 4789193

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

Pág. 2 de 3





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGENCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protección del denunciante i  
Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació,  
Participació, Comunicació i Relacions amb altres  
entitats  
28/01/2025 13:54



AGENCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B

**Gestión Económica**  
Expediente 1469353T

“Para garantizar un quórum mínimo es necesaria la asistencia de, al menos, un miembro de la parte institucional y uno de la parte de las personas empleadas públicas”.

Manteníéndose el resto de preceptos y condiciones del citado Reglamento.

Por otro lado, se acuerda, por unanimidad de los asistentes, realizar las actuaciones administrativas necesarias para la reactivación e impulso del contrato menor de servicios de elaboración de un Plan de igualdad, para la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana, así como el asesoramiento al personal y el diseño de las herramientas de trabajo suficientes para su correcta implementación y seguimiento (2022/FD4\_01/000057-1466145N), que se suspendió el pasado 24 de julio de 2023, por resolución del director número 819.

Se da por finalizada la reunión siendo las 13:25 horas del día de la fecha.

A 25 de enero de 2024, en Valencia:

AGENCIA VALENCIANA ANTIFRAUDE

**Acta sesión CN Plan de Igualdad 20250116 - SEFYCU 4789193**

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

Código Seguro de Verificación: EHCA AAQJ VUAK FPEA ZMWU

Pág. 2 de 2

En la actualidad y en virtud de lo expuesto, tras haberse reincorporado a su actividad en la Agencia el pasado 19 de septiembre la delegada de personal Tania Segovia





FIRMADO POR

Itziar Cristina Martínez Mares  
Tècnica Superior de Gestió Econòmica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

Fernández, la misma pasa nuevamente a formar parte de la Comisión Negociadora, dejando de ser miembro de dicha Comisión el funcionario José Agustín Eslava Navarro.

## 2.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Este Plan de Igualdad se dirige a todo el personal de la Agencia Valenciana Antifraude, independientemente del tipo de vinculación con la entidad y sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales que se adecúen a empresas contratadas por parte de la organización.

Se establece una vigencia del I Plan de Igualdad de cuatro años, a partir su fecha de aprobación.

El I Plan de igualdad de la Agencia Valenciana Antifraude se aplica en la Comunitat Valenciana.

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad, se establece una cronología a seguir para garantizar la implantación de cada acción del plan, siendo sensible a su vez de modificación acorde a la realidad técnica de la Agencia. En este sentido, y para garantizar la evaluación, se incorpora un sistema de indicadores cuantitativos y cualitativos para realizar el seguimiento.



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

Maria Tania Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

### 2.3. INFORME DIAGNÓSTICO

#### Condiciones generales relativas al informe diagnóstico.

Para la realización del Informe Diagnóstico se han empleado técnicas propias de la investigación sociológica, haciendo uso de metodologías cuantitativas y cualitativas revisadas y validadas por la Comisión Negociadora, a través de las siguientes fases:

**FASE I.** Estudio cualitativo a la plantilla: cuestionarios anonimizados dirigidos a toda la plantilla.

*Fechas de difusión: 28 de abril de 2023*

*Fechas de cierre: 4 de mayo de 2023*

El cuestionario se ha distribuido en el mes de abril de 2023 al total de la plantilla, integrada por 46 personas, 29 mujeres y 17 hombres, de las cuales se ha obtenido respuesta de 43, concretamente de 26 mujeres y 17 hombres.

**FASE II.** Estudio cualitativo a la Agencia a través de cuestionarios dirigidos a la representación de determinadas áreas.

*Fechas de difusión: 2 de mayo de 2023*

*Fechas de cierre: 12 de mayo de 2023*

**FASE III.** Estudio cuantitativo a la Agencia a través de la Herramienta profesional aportada por Equality Momentum y que recoge toda la información cuantificable y desagregada por sexos que exige la normativa respecto a la plantilla.

*Fechas de difusión: 25 de abril de 2023*

*Fechas de cierre: 12 de mayo de 2023*

**FASE IV.** Elaboración del Informe Diagnóstico por ejes de intervención.

*Reuniones de la CN realizadas en los días: 28 de febrero y 22 de marzo de 2023*

*Fecha de aprobación del Diagnóstico por la CN: 5 de marzo de 2024.*

Respecto de los datos consignados en el diagnóstico a efectos de elaborar las medidas del plan de igualdad, en cualquier caso, será de aplicación el principio de importancia relativa, dado que, se ha comprobado por la Comisión, que cualquier posible error que pudiera darse este sería de escasa incidencia y la trascendencia en los datos globales sería mínima.



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Itziar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

## A. RESULTADOS INFORME DIAGNÓSTICO:

### Resumen del análisis y de las principales conclusiones y propuestas del diagnóstico de igualdad.

#### Cuestiones Generales

Siguiendo las indicaciones de la normativa en materia de Igualdad y de la Guía editada por el Ministerio de Igualdad, se reproduce a continuación la información básica de la entidad pública.

#### Información básica de la organización

##### 1.1 **Ámbito Geográfico.** Comunitat Valenciana.

##### 1.2 **Datos de la comisión negociadora.** En un primer momento, la Comisión Negociadora se constituyó con la siguiente composición:

De una parte, como representación de la Agencia Valenciana Antifraude:

- Presidenta, M.<sup>a</sup> José Cervera Pérez (Jefa de Área de Administración, Recursos Humanos y Gestión Económica)
  - Presidente suplente, Antonio López Sanchís (Jefe de Unidad de Gestión Administrativa)
  - Secretaria, Itziar Martínez Mares (Jefa de Unidad de Gestión Económica)
- Y de otra, en representación de las personas trabajadoras como delegadas/os de personal:

- Secretaria suplente, Vanesa Aguilar Raimundo (Jefa de Unidad de Análisis e Investigación II)
- Anselm Bodoque Arribas (Jefe de Servicio de Formación)
- M.<sup>a</sup> Tania Segovia Fernández (Letrada)

Tal y como se ha indicado anteriormente, tras haberse producido una vacante de los Delegados de Personal de la Agencia, en aplicación del artículo 19 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, M.<sup>a</sup> Tania Segovia Fernández fue sido sustituida por José Agustín Eslava Navarro (jefe de Equipo de Gestión Económica y Contratación). Como consecuencia, de acuerdo con el apartado CUARTO del Reglamento de la Comisión Negociadora, aprobada en sesión de la misma de 22 de marzo de 2023, dicho funcionario pasa a formar parte la Comisión Negociadora como vocal de la misma. No obstante, al haberse reincorporado a sus funciones en esta Agencia Tania Segovia Fernández el pasado 19 de septiembre,



FIRMADO POR

Antonio López Sanchís  
Técnica Mijà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

consecuentemente la misma pasa a formar parte nuevamente de la Comisión Negociadora, dejando de ser miembro de la misma José Agustín Eslava Navarro.

1.3 **Titularidad de la organización.** Pública.

1.4 **Ámbito Funcional.** Administración Pública

1.5 **Nombre o razón social de la organización.** Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana.

1.6 **NIF de la organización.** Q4601431B.

1.7 **CNAE de la organización a 4 dígitos.** 8411

1.8 **Estructura organizativa.**

1.9 **Peculiaridades y distribución de la plantilla por centros (Convenios colectivos de aplicación).** Actividades que desarrolla cada centro de trabajo.: No aplica

1.10 **Distribución de la plantilla.** A la fecha de 31/12/2022 43 personas de las cuales son 27 mujeres y 16 hombres.

### Información facilitada por la Institución

#### Análisis cuantitativo

**A nivel cuantitativo,** la Institución ha facilitado la siguiente información:

Siguiendo las indicaciones de la Guía para la elaboración de los Planes de Igualdad en las entidades, publicada por el Ministerio de Igualdad, en este punto se debe proceder al análisis de las siguientes variables: *distribución de la plantilla por edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación, antigüedad, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad, nivel de formación, así como su evolución en la promoción en los últimos años. Así como de la distribución por sexo de la representación legal del funcionariado en relación con el conjunto de la plantilla.*



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tamia Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protección del denunciante i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





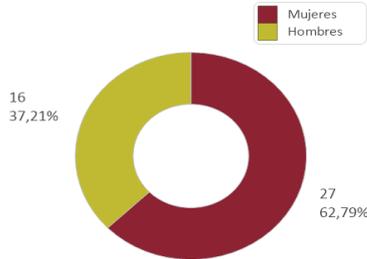
FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B

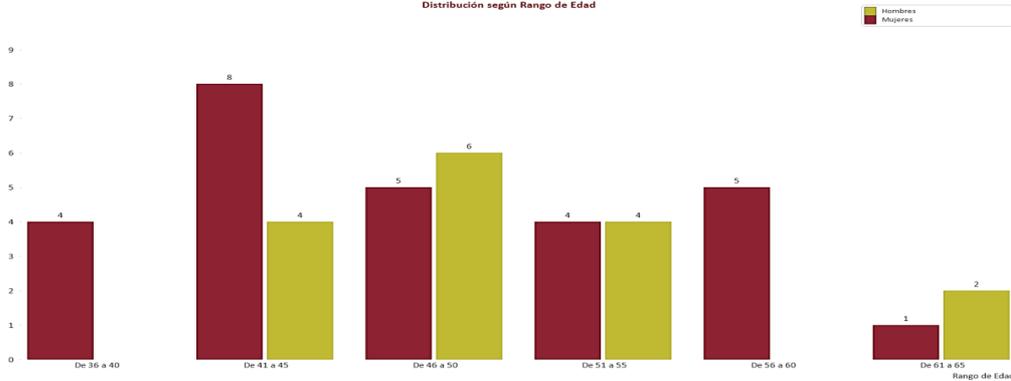
Distribución de la plantilla por Sexo



Fuente: Datos Agencia a fecha 31 de diciembre de 2022

La Agencia Valenciana Antifraude cuenta con un funcionariado feminizado, compuesta por un 62,79% de mujeres (n=27) y un 37,21% de hombres (n=16). Al analizar el cómputo global respecto a la edad, las dos franjas más representadas son las comprendidas entre 41 y 45 años de edad con un 27,91% (M=66,67% y H=33,33%) y entre 46 y 50 años de edad con un 25,58% (M=45,45% y H=54,55%). En casi todas las franjas, se observa que la presencia femenina es más elevada, a excepción de las franjas de entre 46 y 50 años y entre 61 y 65 años, donde los varones encuentran mayor presencia.

Distribución según Rango de Edad



Fuente: Datos Agencia a fecha 31 de diciembre de 2022

Edad distribuida por sexo

Edad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres Total	% Hombres Total
	27	16	43	100,00%	62,79%	37,21%		
De 36 a 40	4	0	4	9,30%	100,00%	0,00%	14,81%	0,00%
De 41 a 45	8	4	12	27,91%	66,67%	33,33%	29,63%	25,00%



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Técnico Mijà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B

De 46 a 50	5	6	11	25,58%	45,45%	54,55%	18,52%	37,50%
De 51 a 55	4	4	8	18,60%	50,00%	50,00%	14,81%	25,00%
De 56 a 60	5	0	5	11,63%	100,00%	0,00%	18,52%	0,00%
De 61 a 65	1	2	3	6,98%	33,33%	66,67%	3,70%	12,50%

Fuente: Datos Agencia a fecha 31 de diciembre de 2022

La plantilla de la Agencia Valenciana Antifraude está compuesta por funcionarias (n=27) y funcionarios (n=16) de nacionalidad española.

Respecto al nivel de responsabilidad, se observa en la siguiente tabla como la mayoría del personal tiene un nivel medio (67,44%) compuesto por 19 mujeres y 10 hombres.

A pesar de que los porcentajes del total de la plantilla muestran una mayor presencia de las mujeres en puestos de mayor nivel de responsabilidad, al extraer la información sobre el total de cada sexo, se puede analizar la tendencia de forma diferenciada. Un 29,63% del total de las mujeres ocupa niveles de responsabilidad alta mientras que en los varones este porcentaje equivale a un 37,50%.

#### Nivel de responsabilidad desagregado por sexo

Nivel de responsabilidad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	27	16	43	100,00%	62,79%	37,21%
1. Alto	8	6	14	32,56%	57,14%	42,86%
2. Medio	19	10	29	67,44%	65,52%	34,48%

Nivel de responsabilidad	Mujeres	Hombres
1. Alto		29,63%
2. Medio		70,37%
Total general		100,00%

Fuente: Datos Agencia a fecha 31 de diciembre de 2022

El 100% de las personas que componen el personal de la Agencia Valenciana Antifraude son personal funcionario de carrera.

Al analizar la distribución del personal funcionario de carrera en los distintos departamentos, observamos que la mayoría se ubica en el departamento de *Dirección de Análisis e Investigación* (30,23%), seguido por los departamentos de *Dirección de Prevención, Formación y Documentación* (27,91%), *Área de Administración, Recursos Humanos y Gestión económico* (18,60%) y *Dirección Adjunto y de Asuntos Jurídicos* (16,28%). Existen otros dos departamentos que congregan a menos del 10% de la plantilla, la *Dirección general formada por una sola persona* (2,33%) y el *Gabinete de*



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Técnico Mijà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

Maria Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B

*Relaciones institucionales, Comunicación y participación, formado por dos personas (4,65%).*

#### Departamentos desagregados por sexo

Departamento	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres Total	% Hombres Total
	27	16	43	100,00%	62,79%	37,21%		
Dirección general (Secretaría)	1	0	1	2,33%	100,00%	0,00%	3,70%	0,00%
Dirección Adjunta y de Asuntos Jurídicos	6	1	7	16,28%	85,71%	14,29%	22,22%	6,25%
Área de Administración, Recursos Humanos y Gestión Económica	5	3	8	18,60%	62,50%	37,50%	18,52%	18,75%
Dirección de Prevención, Formación y Documentación	7	5	12	27,91%	58,33%	41,67%	25,93%	31,25%
Dirección de Análisis e Investigación	7	6	13	30,23%	53,85%	46,15%	25,93%	37,50%
Gabinete de Relaciones Institucionales, Comunicación y Participación	1	1	2	4,65%	50,00%	50,00%	3,70%	6,25%

Fuente: Datos Agencia a fecha 31 de diciembre de 2022

#### Categorías profesionales desagregadas por sexo

Categoría profesional	Hombres	Mujeres	Total general
18 E35	3	3	6
20 E35	2	2	4
22 E35		1	1
24 E48		3	3
26 E48	1	2	3
26 E49	2	5	7
28 E48	1		1
28 E49		1	1
28 E50	4	5	9
30 E48	1		1
30 E49		2	2
30 E50	2	3	5
Total general	16	27	43

Fuente: Datos Agencia a fecha 31 de diciembre de 2022

Al analizar los grupos profesionales, se evidencia que la mayor parte de la plantilla se encuentra en el grupo A1 (67, 44% de la plantilla).

#### Grupos profesionales desagregados por sexo

Grupos profesionales	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres Total	% Hombres Total	% Mujeres Total	% Hombres Total
	27	16	43	100,00%	62,79%	37,21%				



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Técnica Mijà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13

FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17

FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54



FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

A1	20	9	29	67,44%	68,97%	31,03%	74%	56%	74%	56%
A2	1	2	3	6,98%	33,33%	66,67%	4%	13%	4%	13%
C1	5	4	9	20,93%	55,56%	44,44%	19%	25%	19%	25%
C2	1	1	2	4,65%	50,00%	50,00%	4%	6%	4%	6%

Fuente: Datos Agencia a fecha 31 de diciembre de 2022

La mayor parte de la plantilla tiene estudios universitarios y equivalentes (90,70%), y entre este grupo el 64,10% son mujeres y el 35,90% son hombres.

Nivel formativo cruzado por grupos profesionales y responsabilidades familiares, en este sentido la Agencia ha tenido en consideración como personas con responsabilidades familiares, aquellas que hacen uso de la medida de conciliación de reducción de la jornada laboral de una hora diaria sin reducción de retribuciones; sin perjuicio, que haya más personal funcionario en la Agencia con responsabilidades familiares pero sin derecho a hacer uso de esta medida o que pudiendo hacer uso, no lo hayan solicitado.

Nivel formativo	Grupos profesionales	Responsabilidades familiares	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres Total	% Hombres Total
<b>Total</b>			<b>27</b>	<b>16</b>	<b>43</b>	<b>100,00%</b>	<b>62,79%</b>	<b>37,21%</b>		
3. Enseñanza general secundaria 1er ciclo			2	1	3	6,98%	66,67%	33,33%	7%	4%
	C1		1	0	1	2,33%	100,00%	0,00%	4%	0%
		No	1	0	1	2,33%	100,00%	0,00%	4%	0%
	C2		1	1	2	4,65%	50,00%	50,00%	4%	4%
		No	1	1	2	4,65%	50,00%	50,00%	4%	4%
5. Enseñanza general secundaria, 2º ciclo			0	1	1	2,33%	0,00%	100,00%	0%	4%
	C1		0	1	1	2,33%	0,00%	100,00%	0%	4%
		Sí	0	1	1	2,33%	0,00%	100,00%	0%	4%
7. Estudios universitarios o equivalentes			25	14	39	90,70%	64,10%	35,90%	93%	52%
	A1		20	9	29	67,44%	68,97%	31,03%	74%	33%
		No	15	7	22	51,16%	68,18%	31,82%	56%	26%
		Sí	5	2	7	16,28%	71,43%	28,57%	19%	7%
	A2		1	2	3	6,98%	33,33%	66,67%	4%	7%
		No	1	1	2	4,65%	50,00%	50,00%	4%	4%
		Sí	0	1	1	2,33%	0,00%	100,00%	0%	4%
	C1		4	3	7	16,28%	57,14%	42,86%	15%	11%
		No	3	3	6	13,95%	50,00%	50,00%	11%	11%
		Sí	1	0	1	2,33%	100,00%	0,00%	4%	0%

Fuente: Datos Agencia a fecha 31 de diciembre de 2022

Nivel de responsabilidad por Grupo profesional desagregado por sexo

Los grupos profesionales -véase A2, C2, C1, A1- poseen un nivel de responsabilidad media. Sin embargo, se observa que un gran número de los empleados y empleadas públicas (n=14) que pertenecen al grupo A1 poseen un alto nivel de responsabilidad. En este caso, 8 mujeres y 6 hombres.



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació,  
Participació, Comunicació i Relacions amb altres  
entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B

Nivel de responsabilidad	Grupos profesionales	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres	%Mujeres Total	%Hombres Total
		<b>27</b>	<b>16</b>	<b>43</b>	<b>100,00%</b>	<b>62,79%</b>	<b>37,21%</b>		
2. Medio	A2	1	2	3	6,98%	33,33%	66,67%	4%	13%
2. Medio	C2	1	1	2	4,65%	50,00%	50,00%	4%	6%
2. Medio	C1	5	4	9	20,93%	55,56%	44,44%	19%	25%
1. Alto	A1	8	6	14	32,56%	57,14%	42,86%	30%	38%
2. Medio	A1	12	3	15	34,88%	80,00%	20,00%	44%	19%

Fuente: Datos Agencia a fecha 31 de diciembre de 2022

En el periodo de recogida de la información, 3 personas formaban parte del órgano de representación de la plantilla (2 mujeres y un hombre)

#### Representación de la plantilla

Representación plantilla	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres	%Mujeres Total	%Hombres Total
	<b>27</b>	<b>16</b>	<b>43</b>	<b>100,00%</b>	<b>62,79%</b>	<b>37,21%</b>		
Sí	2	1	3	6,98%	66,67%	33,33%	7%	6%
No	25	15	40	93,02%	62,50%	37,50%	93%	94%

Fuente: Datos Agencia a fecha 31 de diciembre de 2022

A fecha de hoy, los porcentajes serían los contrarios, dado que tras la baja de una de las mujeres que ostentaban la representación del personal, ha sido sustituida por un hombre, con lo cual actualmente la representación del personal la ostentan 2 hombres y una mujer.

En cuanto al personal con discapacidad, la organización cuenta con una empleada pública en esta situación.

#### Discapacidad desagregada por sexo

Discapacidad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres Total	% Hombres Total
	<b>27</b>	<b>16</b>	<b>43</b>	<b>100,00%</b>	<b>62,79%</b>	<b>37,21%</b>		
Discapacidad >= 33% y < 65%	1	0	1	2,33%	100,00%	0,00%	4%	0%
Sin discapacidad	26	16	42	97,67%	61,90%	38,10%	96%	100%

Fuente: Datos Agencia a fecha 31 de diciembre de 2022

#### Información facilitada por la plantilla

En este apartado se analizará la información proporcionada por la plantilla. A continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas de la encuesta en torno a las cuestiones generales:



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Técnica Mijà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13

FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17

FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54



FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B

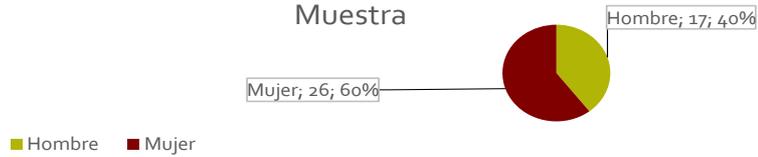
El cuestionario se ha distribuido en el mes de abril de 2023 al total de la plantilla, integrada por 46 personas, 29 mujeres y 17 hombres, de las cuales se ha obtenido respuesta de 43, concretamente de 26 mujeres y 17 hombres. El grado de respuestas es altamente satisfactorio, dado que alcanza casi un 100%. Los empleados y empleadas públicas que componen la plantilla de la Agencia Valenciana Antifraude han demostrado una óptima implicación en el proceso.



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13

Muestra



Fuente: Datos Encuesta

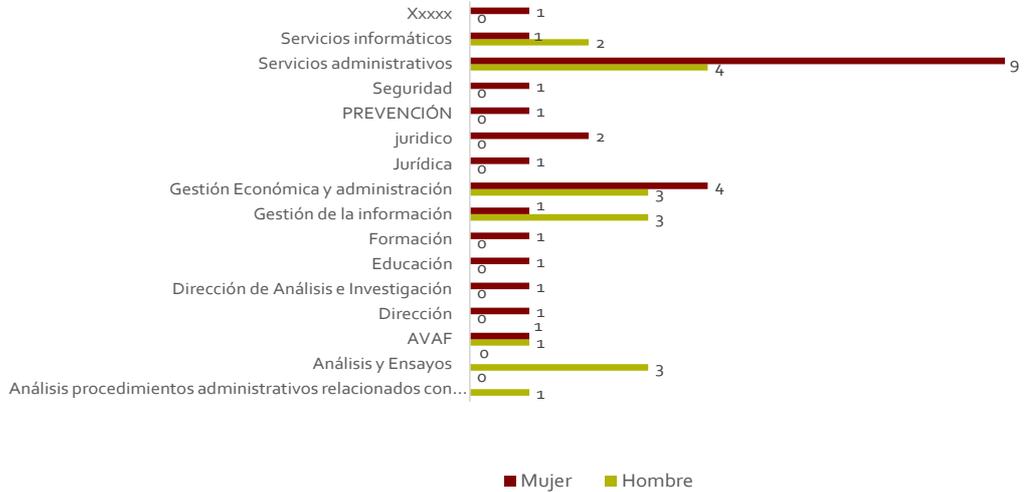
En AVAF, toda la plantilla tiene la condición de funcionaria pública y una dedicación a tiempo completo. A continuación, se refleja el área y grupo profesional de las personas que han participado en la encuesta, que, como se observa, son prácticamente los mismos datos que la información relativa a la plantilla total.



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protección del denunciante i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17

Área



Fuente: Datos Encuesta



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



Fuente: Datos Encuesta

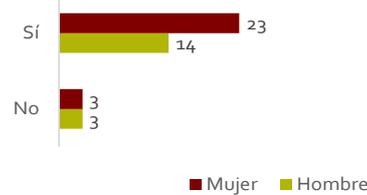
El grado de aceptación de la puesta en marcha del I Plan de igualdad es bastante notable, pero no se alcanza en su totalidad, ya que un hombre y una mujer han indicado no estar de acuerdo. En cuanto a si desde la organización se ha informado del proceso de elaboración del I Plan de Igualdad, el mismo número de mujeres (n=3) y de hombres (n=3) indica no estar al tanto del procedimiento resultando en que un 14% de las personas encuestadas no conocían la información. A este respecto, hay que señalar que, el 21 de abril de 2023, las personas que ostentan la representación del personal enviaron un email informando del inicio de la elaboración del Plan, así como la Agencia envió recordatorios tanto el 28 de abril como el 3 de mayo de 2023.



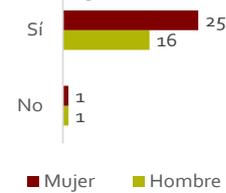
FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17

¿La organización te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad?



¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en tu organización?



Fuente: Datos Encuesta

Para cerrar este apartado, el cuestionario incluye una pregunta a través de la que conocer el grado de satisfacción en cuanto a si “La organización tiene la cultura de garantizar la igualdad de oportunidades de las mujeres y los hombres”.

La primera afirmación es “La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades de las mujeres y los hombres de su plantilla”. La mayoría (76,2%) de las personas que han contestado están totalmente (66,7%) o parcial (9,5%) de acuerdo con



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59

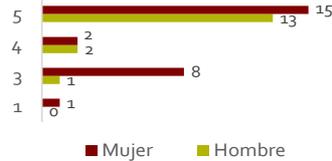


AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

esta afirmación. El desacuerdo total corresponde a una mujer y el desacuerdo parcial a un hombre y 8 mujeres.

La organización tiene la cultura de garantizar la igualdad de oportunidades de las mujeres y los hombres de su plantilla



Fuente: Datos Encuesta



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13

### 1. Proceso de selección y acceso

En este eje se analizan con perspectiva de género los posibles sesgos detectados en los procesos de selección y acceso efectuados en la Agencia Valenciana Antifraude, y se abordan los procesos y procedimientos de selección del personal con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las políticas de gestión de personas que puedan dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres.

Se examinan los criterios y métodos de selección utilizados, el lenguaje y canales empleados, los tipos de pruebas que se realizan y personas que intervienen con el fin de observar si estos son objetivos y están orientados al puesto de trabajo y a la capacitación profesional o a otros criterios de carácter subjetivo en los que pueden intervenir los estereotipos.

En cualquier caso, al tratarse de una administración pública, todos los procedimientos y criterios utilizados, están sujetos a la normativa estatal y autonómica de función pública. Asimismo, hay que precisar, que dado que el personal de la Agencia se nutre de personas funcionarias de otras administraciones públicas, más que de procedimientos de selección, estaríamos hablando de procedimientos de provisión de puestos.

### Información facilitada por la Institución

#### Análisis cuantitativo

**A nivel cuantitativo**, la Institución ha facilitado la siguiente información:

a) Incorporaciones en la Agencia.

Los datos que se muestran en la tabla siguiente, que únicamente hacen referencia al personal que se encuentra prestando servicios en la Agencia a 31 de diciembre de 2022, indican que, respecto de estas personas, ha habido una mayor incorporación de mujeres que de hombres del año 2018 al 2021. En el año 2022,

44



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

además de ser el período en el que mayor número de incorporaciones se han producido, también ha sido en el que más varones se han incorporado (M=6 y H=7).

#### Año de vinculación desagregado por sexo

Año de vinculación	Hombres	Mujeres	Total general	Hombres	Mujeres	Total general
2017	1	1	2	6,3%	3,7%	4,7%
2018		5	5	0,0%	18,5%	11,6%
2019	2	5	7	12,5%	18,5%	16,3%
2020	3	5	8	18,8%	18,5%	18,6%
2021	3	5	8	18,8%	18,5%	18,6%
2022	7	6	13	43,8%	22,2%	30,2%
Total general	16	27	43	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Datos Agencia a fecha 31 de diciembre de 2022

Las incorporaciones por año de referencia no muestran grandes diferencias en su análisis por sexo. La tendencia de las mujeres y de los hombres al incorporarse por año a la Agencia Valenciana Antifraude guarda un equilibrio porcentual entre ambos sexos, sin diferencias aparentes.

#### b) Finalización de servicios en la Agencia.

Entre los años 2019 y 2022 se han producido un total de 33 finalizaciones de prestación de servicios, siendo 17 mujeres y 16 hombres. Según la información aportada, no se ha producido ninguna excedencia. Si nos centramos en el ejercicio 2022, se han registrado un total de 7 finalizaciones de prestación de servicios en la Agencia, repartidos entre cuatro varones y tres mujeres.

#### Finalizaciones de servicios desagregados por sexo

Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
17	16	33	100,00%	51,52%	48,48%

Fuente: Datos Agencia a fecha 31 de diciembre de 2022

Las causas de finalización de la prestación de servicios en la Agencia, tal y como figuran en las respectivas resoluciones de cese, han sido las siguientes:

- Motivo discrecional
- Fin comisión servicios
- Renuncia. Nombramiento mejora de empleo
- Renuncia. Incorporación origen
- Renuncia. Adjudicación puesto concurso
- Jubilación
- Renuncia. Llamamiento bolsa GVA



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Técnica Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protección del denunciante i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Tècnica Superior de Gestió Econòmica  
27/01/2025 13:59

AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

Causas de finalización de la prestación de servicios	Hombres	Mujeres	Total general
ADJUDICACIÓN DEL PUESTO QUE OCUPABA POR CONCURSO ESPECÍFICO	1		1
DISCRECIONAL	1	2	3
FIN COMISIÓN SERVICIOS	4	5	9
JUBILACIÓN	1	1	2
RENUNCIA		1	1
RENUNCIA. INCORPORACIÓN ADMINISTRACIÓN DE ORIGEN	7	4	11
RENUNCIA. LLAMAMIENTO BOLSA GVA	1		1
RENUNCIA. NOMBRAMIENTO MEJORA DE EMPLEO		1	1
RENUNCIA. ADJUDICACIÓN PUESTO CONCURSO		3	3
RENUNCIA.REINGRESO GVA	1		1
Total general	16	17	33

Fuente: Datos Agencia a fecha 31 de diciembre de 2022

No obstante, a efectos de clarificar las causas citadas, se han reagrupado en los siguientes motivos, englobando en la renuncia cualquier motivo de cese por incorporación a otra administración:

	Hombres	Mujeres	Total General
DISCRECIONAL	1	2	3
FIN COMISIÓN DE SERVICIOS	4	5	9
JUBILACIÓN	1	1	2
RENUNCIA POR INCORPORACIÓN EN OTRA ADMINISTRACIÓN	10	9	19
<b>Total General</b>	16	17	33

El mayor número, tanto de mujeres como de hombres, han finalizado su relación con la entidad pública por fin comisión de servicios (n=9) y por renuncia debido a su incorporación a su administración de origen (n=11).

#### Análisis cualitativo

Y en el plano del análisis cualitativo, la información facilitada por la Institución es la siguiente:

Respecto a los procesos de provisión de puestos en la Agencia Valenciana Antifraude, según las previsiones de la normativa de aplicación, pueden realizarse a través de concurso – específico y de libre designación.

Los canales que se utilizan de manera habitual para informar sobre los procesos de selección son:

- Publicación de boletines oficiales
- Web institucional



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tèctic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13

FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17

FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54



FIRMADO POR

Itziar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

Según la información ofrecida, la selección de nuevo personal se realiza mediante convocatoria pública, valoración de concurso de méritos y en su caso, entrevista personal y/o aportación de memoria.

*Con carácter previo a la resolución de las convocatorias se podrán realizar entrevistas a las personas participantes que reúnen los requisitos exigidos, para la comprobación de su capacidad y méritos, así como sus habilidades, actitudes y aptitudes en relación con las funciones concretas a desarrollar y los principios de actuación del personal de la Agencia, a que se refiere el artículo 5 de su Reglamento de funcionamiento y régimen interior.*

*La persona titular de la Dirección de la Agencia resolverá, bien la adjudicación del puesto convocado a favor de la persona que considere más idónea para su desempeño, bien que se declare desierta la convocatoria aun existiendo personas que reúnan los requisitos exigidos si considera que ninguna resulta idónea. 1*

Se han facilitado dos procesos de provisión, uno por concurso específico y otro por libre designación. A continuación, se muestra el proceso de libre designación, de 13/07/2022:



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protección del denunciante i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54

<sup>1</sup> Sexta base de la convocatoria. *Evaluación y resolución de la convocatoria del procedimiento de provisión.*  
Publicación: 13/07/2022





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

\* \* \*

1a v.	Requisitos	Méritos
AP	Título universitario de licenciatura en Derecho, Económicas o Gestión y Administración Pública o título universitario oficial de grado equivalente.  Formación y experiencia de al menos ocho años en el ámbito general de las funciones propias puesto.	Haber ejercido las funciones propias del puesto de trabajo por tiempo superior a ocho años.  Conocimientos de valenciano.

F: Funcionarios/as de carrera.
LD: Libre designación.
AP: Abierto a otras administraciones públicas.

Nº. PUESTO-DENOMINACIÓN-FUNCIONES
<p>2. Jefe/a de Área de Administración, Recursos Humanos y Gestión Económica El/la titular del Área de Administración, Recursos Humanos y Gestión Económica tiene las funciones siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dirigir, coordinar y supervisar el funcionamiento y la organización de las unidades dependientes.</li> <li>2. Ejecutar las tareas de administración y gestión de los recursos humanos y materiales, de los servicios generales, de los bienes y de la contratación administrativa de la Agencia.</li> <li>3. Preparar, tramitar y hacer seguimiento de los procesos de provisión de puestos de trabajo.</li> <li>4. Elaborar, preparar y gestionar la nómina del personal de la Agencia.</li> <li>5. Elaborar la propuesta de anteproyecto de presupuesto de la Agencia y, en su caso, sus modificaciones.</li> <li>6. Dirigir la gestión económica y contable de la Agencia, tramitando los correspondientes documentos administrativos.</li> <li>7. Preparar la liquidación presupuestaria y formular las cuentas anuales.</li> <li>8. Gestionar la tesorería y administrar los pagos e ingresos.</li> <li>9. Realizar la programación, la tramitación, el seguimiento y el control de las distintas fases de ejecución de la contratación de la Agencia.</li> <li>10. Dirigir y coordinar los servicios, instalaciones y uso de locales de la Agencia, llevando el inventario de bienes y derechos patrimoniales de la Agencia.</li> <li>11. Informar sobre los asuntos relativos al área y elaborar propuestas en relación con los asuntos que lo requieran.</li> <li>12. Tramitar las publicaciones a los diarios oficiales correspondientes.</li> <li>13. Aquellas otras que se le asignen por el director o la directora de la Agencia.</li> </ol>

Según la información aportada, observando el desdoblamiento por sexo de la persona a la que va dirigida, sí se considera que la entidad pública emplea un lenguaje inclusivo y no sexista en los procesos de empleo público.

De igual modo, se establecen los criterios de resolución de empates en los procedimientos de concurso específico:

**Base décima de la resolución de concurso específico remitida**

*Décima. Resolución de empates*

*Los empates que se produzcan se dirimirán con la adjudicación del puesto de trabajo atendiendo a los siguientes criterios con carácter sucesivo:*



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Técnico Mijà de Gestión Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protección del denunciante i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

1º. Se adjudicará a la persona concursante que acredite un grado de discapacidad superior al 33 por ciento frente a la que no lo acredite.

Si el empate se produjera entre personas con diversidad funcional, el puesto de trabajo se adjudicará a la persona con un mayor porcentaje de discapacidad.

2º. Se adjudicará a la persona que haya obtenido mayor puntuación en alguno de los méritos que a continuación se señalan, según el orden de preferencia siguiente:

- a) Formación
- b) Pertenencia al subgrupo de clasificación profesional
- c) Antigüedad
- d) Nivel competencial reconocido

3º. Si persiste el empate, el puesto de trabajo se adjudicará por orden alfabético entre los apellidos de las personas empatadas, iniciándose el orden por la letra resultante del último sorteo celebrado a los efectos de la resolución de empates en los procesos selectivos del personal de la Administración de la Generalitat, publicado en el DOGV.

En los procesos de provisión interviene el órgano técnico de provisión, que está compuesto por personas de diferentes áreas de la Agencia (para el caso de concurso específico), tal como indica el resuelvo tercero y base sexta de la convocatoria de concurso específico citada y, en los procesos de libre designación, participan la dirección de la Agencia y los responsables de las unidades funcionales, según convocatoria. En estos procedimientos, se cumple con la exigencia normativa de emitir informe en materia de igualdad de género.

En los procedimientos de provisión mediante concurso específico, se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la provisión sea mixto y participe la representación social, tal como indica el resuelvo Tercero.<sup>2</sup>

Además de ello, se ha indicado que no se prevé que, en idénticas condiciones de idoneidad, se tenga en cuenta a las personas de sexo infrarrepresentado en el puesto a cubrir; no obstante, no se ha observado ninguna barrera para la incorporación de mujeres en sectores de la organización y tampoco se aplican criterios de selección de carácter personal aplicados de manera particular a puestos de trabajo.

<sup>2</sup> Designar, a los efectos de conformar el Órgano Técnico de Provisión, atendiendo a criterios de paridad, al personal funcionario señalado (...).



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

Maria Tania Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B

Se ha aportado la siguiente información respecto a los últimos procesos de selección de puestos de responsabilidad:

Proceso de selección 1:

*Selección persona responsable del Área de Administración, mediante libre designación LD2/22. Número de candidaturas: 5, de las cuales 4 mujeres y 1 hombre; respecto del núm. de entrevistas, 5; la persona contratada es mujer.*

Proceso de selección 2:

*Selección responsable Dirección de Prevención, mediante libre designación LD6/21. Número de candidaturas: 1, siendo hombre; respecto del núm. de entrevistas, 1; la persona contratada es hombre.*

Proceso de selección 3:

*Selección responsable Unidad de Producción y Explotación de los Sistemas Informáticos LD 3/21. Número de candidaturas: 2, siendo los dos hombres; respecto del núm. de entrevistas, 2; la persona contratada es hombre.*

Proceso de selección 4:

*Selección responsable Unidad de Gestión Económica LD 4/21. Número de candidaturas: 5, de las cuales 3 mujeres y 2 hombres; respecto del núm. de entrevistas que se realizan, su número es de 2 (dado que en la fase previa sobre cumplimiento de requisitos únicamente los acreditan 2 personas); la persona contratada es mujer.*



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Técnico Mijà de Gestión Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

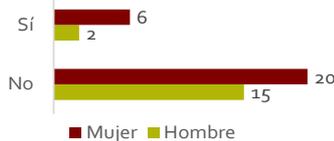
María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protección del denunciante i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17

### Información facilitada por la plantilla

En este apartado se analizará la información proporcionada por la plantilla. A continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas de la encuesta en torno al proceso de selección y acceso:

La percepción sobre los procesos de provisión entre ambos sexos son los que a continuación se señalan.

¿Crees que el proceso de selección y contratación puede ser discriminatorio en función de si eres una mujer o un hombre?



Fuente: Datos Encuesta



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izlar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13

Nivel jerárquico	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres Total	% Hombres Total
	27	16	43	100,00%	62,79%	37,21%		
1. Puesto alta responsabilidad	8	6	14	32,56%	57,14%	42,86%	30%	38%
2. Puesto responsabilidad media	19	10	29	67,44%	65,52%	34,48%	70%	63%

Fuente: Datos Agencia a fecha 31 de diciembre de 2022

En la siguiente tabla se muestra el cruce del nivel formativo de cada persona que compone la plantilla y su nivel jerárquico según el total de cada sexo. Tanto mujeres como hombres que ocupan el nivel jerárquico más elevado cuentan con estudios universitarios o equivalentes.

Por otro lado, en el caso de las personas que componen el nivel jerárquico medio, se detecta que un 7,4% del total de las mujeres y un 6,3% del total de los hombres cuenta con enseñanza general secundaria de primer ciclo. Un 6,3% del total de los hombres tiene estudios de enseñanza general secundaria de segundo ciclo. Por último, un 63% del total de las mujeres y un 50% del total de los hombres cuentan con estudios universitarios o equivalentes.

#### Nivel de estudios con Nivel jerárquico desagregado por sexo

Nivel de estudios / Nivel jerárquico	Mujeres	Hombres	Total general
1. Puesto alta responsabilidad	29,6%	37,5%	32,6%
7. Estudios universitarios o equivalentes	29,6%	37,5%	32,6%
2. Puesto responsabilidad media	70,4%	62,5%	67,4%
3. Enseñanza general secundaria 1er ciclo	7,4%	6,3%	7,0%
5. Enseñanza general secundaria, 2º ciclo	0,0%	6,3%	2,3%
7. Estudios universitarios o equivalentes	63,0%	50,0%	58,1%
Total general	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Datos Agencia a fecha 31 de diciembre de 2022

#### Distribución por puesto de trabajo desagregado por sexo

No se realiza la distribución por puesto de trabajo debido a que prácticamente la totalidad de los puestos de trabajo de la Agencia se encuentran individualizados, por lo que se hace imposible realizar una comparativa. Únicamente los puestos de trabajo de

51



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

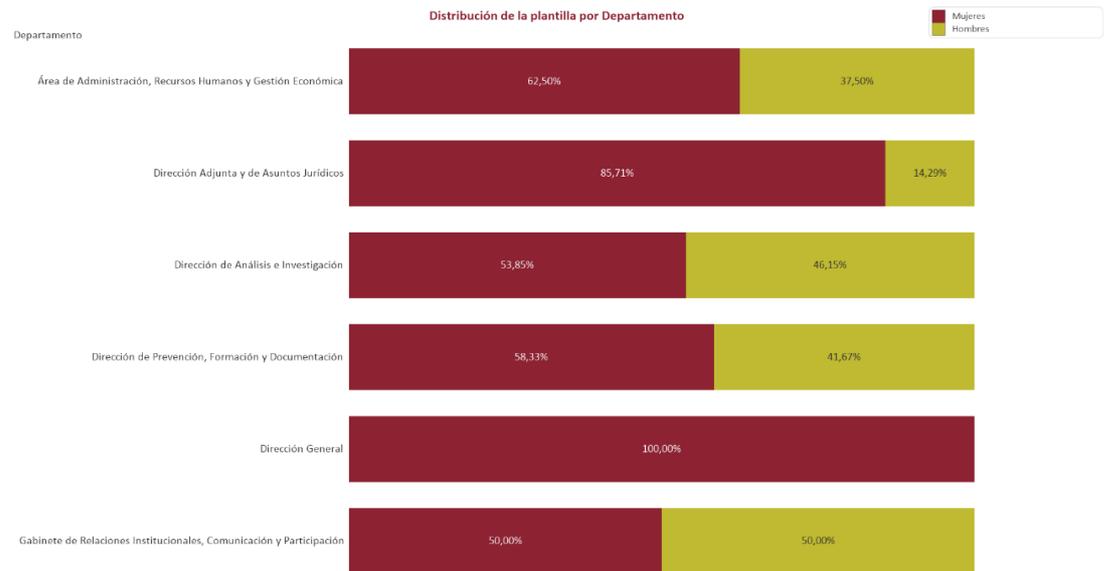
Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B

Letrado/a, Técnico/a de Prevención, Técnico/a de Prevención Jurídico/a y Técnico/a de Formación cuentan con más de una plaza en la Relación de Puestos de Trabajo, si bien el número de personas que ocupa cada puesto de trabajo es tan bajo que no se puede establecer un análisis desagregado.

### Distribución por departamento



Fuente: Datos Agencia a fecha 31 de diciembre de 2022

### Análisis cualitativo

Y en el plano del análisis cualitativo, la información facilitada por la Institución es la siguiente:

Según la información presentada, la organización tiene como objetivo la presencia equilibrada de mujeres y hombres, ejemplo de ello es que se hayan incorporado medidas para corregir cualquier posible segregación laboral entre mujeres y hombres.

En la Agencia se realiza un estudio de impacto de género cuando se convocan libres designaciones, tal como exige la normativa autonómica. No se prevé en esta normativa la elaboración de este informe para la aprobación de la relación de puestos de trabajo.

### Información facilitada por la plantilla



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Técnico Mijà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B

En este apartado se analizará la información proporcionada por la plantilla. A continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas de la encuesta en torno a la clasificación profesional:

En términos generales, una gran parte del personal funcionario de carrera considera que hay una representación equilibrada de mujeres y hombres en la organización general, en los puestos directivos, en los puestos de coordinación y en los puestos de responsabilidad. Las percepciones entre ambos sexos son muy similares.



FIRMADO POR

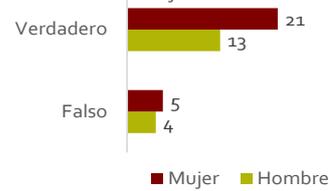
Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13

Considero que hay un reparto equilibrado de hombres y mujeres en la organización.



Fuente: Datos Encuesta

Considero que hay un reparto equilibrado de hombres y mujeres en los puestos de jefaturas.



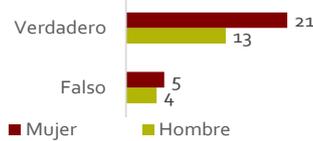
Fuente: Datos Encuesta



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17

Considero que hay un reparto equilibrado de hombres y mujeres en los puestos de coordinación y responsabilidad.



Fuente: Datos Encuesta

En cuanto a la relación entre el puesto y la formación académica de la plantilla, la siguiente gráfica muestra que hay una mayor tendencia de varones (H= 58,4%) que de mujeres (M=30,8%) a considerar que su formación está por encima de su puesto de trabajo.



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordiador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





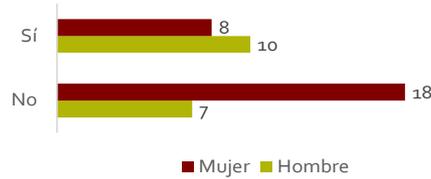
FIRMADO POR

Itziar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B

¿Tu formación es superior a la que se exige en tu puesto de trabajo?



Fuente: Datos Encuesta

### 3. Formación

En este eje, el diagnóstico aborda los procedimientos relativos a la formación con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las políticas de gestión del personal de la plantilla que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre hombres y mujeres.

Es necesario analizar las personas que han recibido formación y su contenido, en qué horario tienen lugar estas formaciones, si existen diferencias de contenidos, si se distribuye igual el número de horas formativas, si estas formaciones están vinculadas a la promoción, los canales de información a través de los cuáles se comunica y, en definitiva, si se garantiza el acceso igualitario a los programas formativos.

#### Información facilitada por la Institución

##### Análisis cuantitativo

A nivel cuantitativo, la Institución ha facilitado la siguiente información:

La mayor parte del personal (88,37%) de la Agencia Valenciana Antifraude ha recibido formación en los últimos cuatro años. Tanto mujeres (92,6%) como hombres (81,3%) tienen una alta disposición a recibir cursos formativos, la diferencia entre ambos sexos no es significativa, pues se intuye una óptima ambición por su desarrollo personal.



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izlar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestió Econòmica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B

## Formación recibida desagregada por sexo

Formación recibida (últimos 4 años)	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	27	16	43	100,00%	62,79%	37,21%
Sí	25	13	38	88,37%	65,79%	34,21%
No	2	3	5	11,63%	40,00%	60,00%

Fuente: Datos Agencia a fecha 31 de diciembre de 2022

Formación recibida (últimos 4 años)	Mujeres	Hombres	Total general
No		7,4%	18,8%
Sí		92,6%	81,3%
<b>Total general</b>		<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Datos Agencia a fecha 31 de diciembre de 2022

La mayor parte de porcentajes que representan la asistencia a cursos formativos tanto a nivel interno como externo, son más elevados en las mujeres que en los hombres. Esto quiere decir, que hay un mayor número de mujeres que de hombres que reciben formación tanto dentro como fuera de la organización. Además, no solamente ha habido un mayor número de mujeres que han asistido a cursos formativos internamente, sino que algunas de ellas han recibido un mayor número de cursos, es decir; 4 mujeres han asistido a entre 14 y 16 cursos de formación interna.

## Formación interna desagregada por sexo

Formación Interna	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres Total	% Hombres Total
	27	16	43	100,00%	62,79%	37,21%		
0	2	3	5	11,63%	40,00%	60,00%	7%	19%
2	2	0	2	4,65%	100,00%	0,00%	7%	0%
3	0	1	1	2,33%	0,00%	100,00%	0%	6%
4	0	1	1	2,33%	0,00%	100,00%	0%	6%
6	1	3	4	9,30%	25,00%	75,00%	4%	19%
7	4	3	7	16,28%	57,14%	42,86%	15%	19%
8	2	1	3	6,98%	66,67%	33,33%	7%	6%
9	1	1	2	4,65%	50,00%	50,00%	4%	6%
10	2	0	2	4,65%	100,00%	0,00%	7%	0%
11	4	1	5	11,63%	80,00%	20,00%	15%	6%
12	2	0	2	4,65%	100,00%	0,00%	7%	0%
13	3	2	5	11,63%	60,00%	40,00%	11%	13%
14	3	0	3	6,98%	100,00%	0,00%	11%	0%
16	1	0	1	2,33%	100,00%	0,00%	4%	0%

Fuente: Datos Agencia a fecha 31 de diciembre de 2022

La siguiente gráfica, muestra en términos generales un nivel mayor de asistencia a cursos internos por parte de las empleadas que de los empleados públicos



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





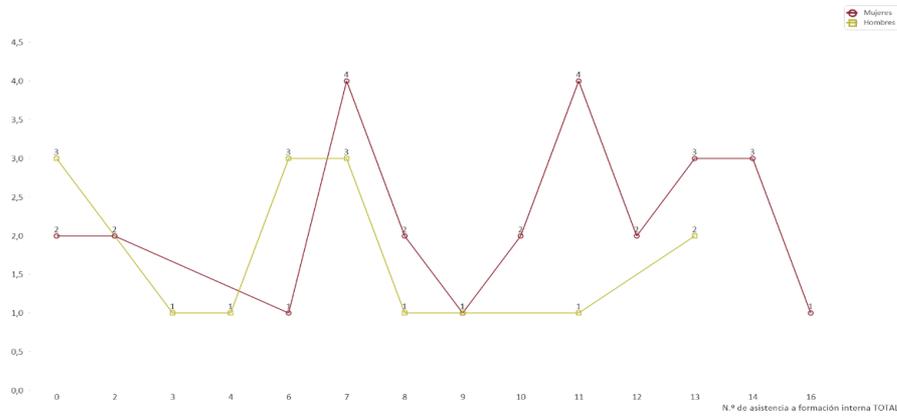
FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B

Nº de Cursos en los últimos 4 años (Formación Interna)



Fuente: Datos Agencia a fecha 31 de diciembre de 2022

Formación Externa desagregada por sexo

Formación Externa	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres Total	% Hombres Total
	<b>27</b>	<b>16</b>	<b>43</b>	<b>100,00%</b>	<b>62,79%</b>	<b>37,21%</b>		
0	4	7	11	25,58%	36,36%	63,64%	15%	44%
4	3	1	4	9,30%	75,00%	25,00%	11%	6%
8	2	0	2	4,65%	100,00%	0,00%	7%	0%
5	4	1	5	11,63%	80,00%	20,00%	15%	6%
6	4	1	5	11,63%	80,00%	20,00%	15%	6%
3	4	2	6	13,95%	66,67%	33,33%	15%	13%
2	2	0	2	4,65%	100,00%	0,00%	7%	0%
11	1	0	1	2,33%	100,00%	0,00%	4%	0%
1	2	3	5	11,63%	40,00%	60,00%	7%	19%
9	1	0	1	2,33%	100,00%	0,00%	4%	0%
12	0	1	1	2,33%	0,00%	100,00%	0%	6%

Fuente: Datos Agencia a fecha 31 de diciembre de 2022



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protección del denunciante i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



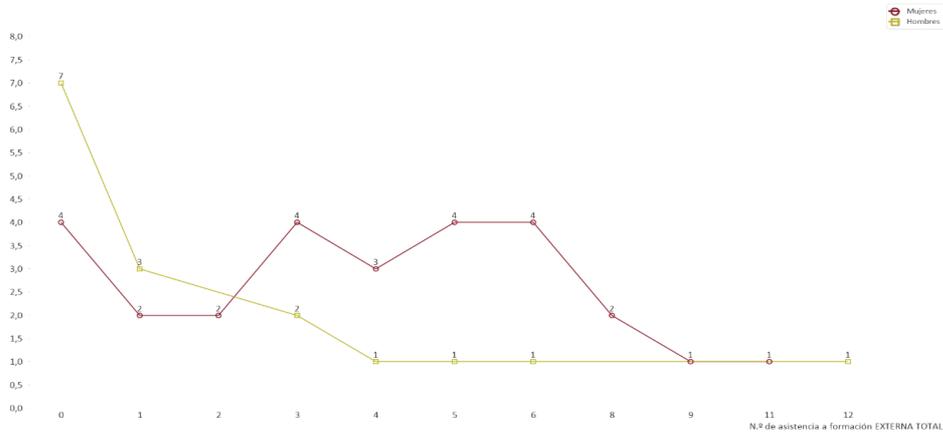
AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13

Nº de Cursos en los últimos 4 años (Formación Externa)



Fuente: Datos Agencia a fecha 31 de diciembre de 2022

En la organización tan solo han solicitado el permiso de concurrencia a exámenes 3 mujeres y un hombre; a todas las personas se les ha concedido.

Permiso concurrencia exámenes desagregado por sexo

Permiso concurrencia exámenes	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres Total	% Hombres Total
	27	16	43	100,00%	62,79%	37,21%		
Sí	3	1	4	9,30%	75,00%	25,00%	11%	6%
No	24	15	39	90,70%	61,54%	38,46%	89%	94%

Fuente: Datos Agencia a fecha 31 de diciembre de 2022

### Análisis cualitativo

Y en el plano del análisis cualitativo, la información facilitada por la Institución es la siguiente:

La Agencia Valenciana Antifraude cuenta con un Plan de Estratégico de Formación que finaliza en 2024, si bien tiene un componente especialmente externo. Sin embargo, se ha comunicado que no se planifica la formación con perspectiva de género, que sí se ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto y que no se establece el acceso prioritario de las funcionarias a acciones formativas que fomenten su inserción, ya que no hay áreas de trabajo masculinizadas. La formación se imparte casi siempre dentro del horario laboral, ya sea en el lugar de trabajo, en formato semipresencial o telepresencial y en ocasiones fuera del lugar de trabajo.



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Tècnica Superior de Gestió Econòmica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

Se comenta también que se tiene en cuenta, en algunas situaciones, la adaptación del horario de acciones formativas para garantizar la asistencia de todo el personal funcionario de carrera con reducción de jornada, que se otorgan permisos para la concurrencia a exámenes y se adapta al horario laboral ordinario para la asistencia ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación.

Por otro lado, generalmente, no se emplean formularios de solicitud para participar en formaciones, si bien, en cualquier caso, existen guías para su tramitación. Para la realización de los cursos es necesaria la autorización del superior jerárquico. En cuanto a los canales de comunicación empleados para la publicidad de las formaciones, estos son el correo electrónico y la aplicación *telegram*. No obstante, en general, las formaciones externas no son publicitadas por la entidad, siendo el propio personal quien se interesa por las mismas en función de sus necesidades.

Se indica que en los últimos cuatro años sí se han hecho estudios de necesidades formativas en la plantilla. Además, se ha comunicado que, no se otorgan ayudas, sino que la agencia abona la totalidad de las actividades formativas del personal. Toda la plantilla recibe formación anualmente, cuyo coste es asumido por la Agencia Valenciana Antifraude.

Según la información aportada, se recomienda continuar procurando la asistencia tanto de mujeres como hombres a cursos formativos en los que tratar habilidades de liderazgo. Además, sería interesante también que toda la plantilla recibiese formación en materia de igualdad de oportunidades.

### Información facilitada por la plantilla

En este apartado se analizará la información proporcionada por la plantilla. A continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas de la encuesta en torno a la formación:

La mayoría de las personas participantes (74,4%) han indicado haber asistido a alguna formación genérica fuera del ámbito de la organización. En su cálculo por sexo, un 84,6% del total de las mujeres y un 58,8% del total de los hombres han asistido a alguna formación genérica fuera del ámbito de la Agencia Valenciana Antifraude.



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tèctic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





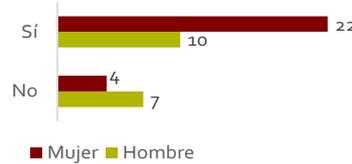
FIRMADO POR

Itziar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B

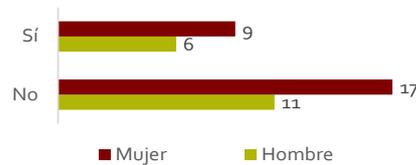
¿Has asistido a alguna formación genérica fuera del ámbito de la organización?



Fuente: Datos Encuesta

Un 34,9% del total han asistido a cursos formativos facilitados por la organización, en cuanto a su cálculo por sexo, se registra un 34,6% del total de las mujeres y un 35,3% del total de los hombres.

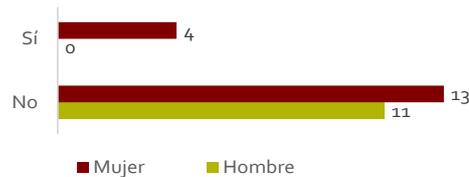
¿Has asistido a alguna formación genérica facilitada por la organización?



Fuente: Datos Encuesta

De las personas que no han asistido a cursos formativos, se observa que solo las mujeres (n=4) han tenido dificultades para acceder a dicha formación.

¿Has tenido dificultades para acceder a la formación genérica interna de la organización?



Fuente: Datos Encuesta

Las razones señaladas son las siguientes:

*No me he enterado de que se ofrecen dichos cursos.*

*Cursos formativos que no se han realizado.*



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

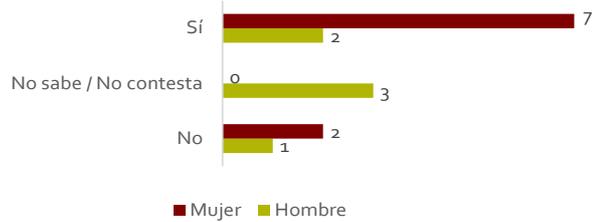
Itziar Cristina Martínez Mares  
Tècnica Superior de Gestió Econòmica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B

En relación con el lenguaje y contenidos empleados en las formaciones, si bien la mayoría de las personas están de acuerdo en que se haya aplicado perspectiva de género, 2 mujeres y un hombre consideran que no ha sido así.

¿En las formaciones genéricas internas a las que has asistido el lenguaje y los contenidos tienen perspectiva de género?



Fuente: Datos Encuesta

Hay un mayor porcentaje de personal que ha participado en formaciones (66,7%) que considera que éstas se imparten fuera y dentro del horario de trabajo del funcionariado.

Al realizar el cálculo para comparar la tendencia por sexo, se observa que el 77,88% de mujeres y el 50% de hombres que ha asistido a cursos formativos afirma que se imparten tanto dentro como fuera de la jornada laboral.

Las formaciones genéricas a las que has asistido, ¿están fuera o dentro de la jornada laboral?



Fuente: Datos Encuesta

Todas las personas que han respondido consideran que las formaciones ofrecidas por la organización son accesibles a toda la plantilla.

¿La formación que ofrece la organización es accesible a todas las personas, independientemente de su sexo?



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59

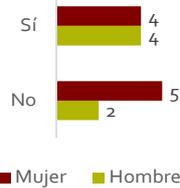


AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B

Fuente: Datos Encuesta

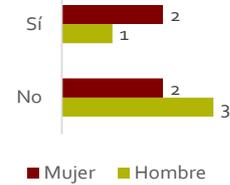
De las 8 personas que han recibido formación en igualdad (4 mujeres y 4 hombres), un 37,5% (2 mujeres y un hombre) afirma que el contenido estaba relacionado con su puesto de trabajo.

¿Has recibido formación en materia de igualdad ?



Fuente: Datos Encuesta

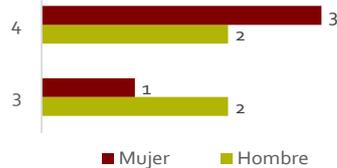
La formación en igualdad que has recibido, ¿estaba relacionada con tu puesto de trabajo?



Fuente: Datos Encuesta

La valoración de la formación recibida en materia de igualdad es positiva en el total del personal funcionario de carrera que han cursado dicha formación. Se recomienda continuar ofertando cursos dirigidos a la plantilla en materia de igualdad, ya que la acogida ha sido positiva y sería de gran valor que pudiese tener mayor alcance.

Valora del 1 al 5 el contenido de la formación recibida en materia de igualdad.



Fuente: Datos Encuesta

#### 4. Promoción profesional

Este eje aborda los procesos de promoción con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las políticas de la gestión de personas que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres.



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
28/01/2025 13:54

Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B

Se detallan los criterios y canales de información para los procesos de promoción, métodos empleados para promocionar, criterios objetivos en los procesos, los méritos que se valoran y perfil de las personas que intervienen en dichos procesos.

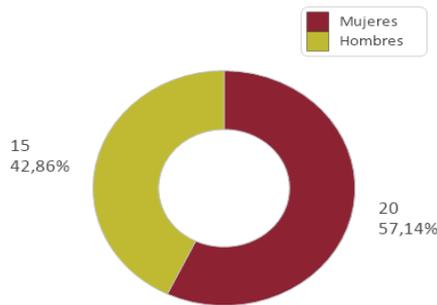
### Información facilitada por la Institución

#### Análisis cuantitativo

A nivel cuantitativo, la Institución ha facilitado la siguiente información:

Un total de 35 personas han promocionado en la Agencia Valenciana Antifraude en los últimos años, 20 mujeres y 15 hombres. Sobre el total de los hombres, un 93,8% promocionó en los últimos cuatro años, y sobre el total de las mujeres ha sido de un 74,1%.

Distribución de las Promociones



Fuente: Datos Agencia a fecha 31 de diciembre de 2022

#### Promoción desagregada por sexo

Promoción últimos 4 años	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	27	16	43	100,00%	62,79%	37,21%
No	7	1	8	18,60%	87,50%	12,50%
Sí	20	15	35	81,40%	57,14%	42,86%

Fuente: Datos Agencia a fecha 31 de diciembre de 2022

Promoción últimos 4 años	Mujeres	Hombres	Total general
No		6,3%	18,6%
Sí		93,8%	81,4%
Total general	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Datos Agencia a fecha 31 de diciembre de 2022



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protección del denunciante i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Itziar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B

Ha habido un mayor número de promociones de las mujeres que de los hombres. Se distingue entre ambos sexos que, en el caso las funcionarias, ha habido una mayor tendencia a la promoción vertical (n=5) que en los hombres (n=1).

Conforme a lo establecido en el artículo 132 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana, se ha considerado como promoción vertical, el reconocimiento de un grado de carrera superior; mientras que se considera promoción horizontal, el reconocimiento de un grado de nivel competencial superior. En la Agencia, hasta el momento, no se ha dado ningún tipo de promoción en el grupo profesional mediante mejora de empleo o cualquier otro tipo de promoción vertical de grupo.

Tipo de promoción desagregada por sexo

Año	Mujeres				Total	Hombres				Total
	2019	2020	2021	2022		2019	2020	2021	2022	
Tipo de promoción					Total					Total
Horizontal	2	5	3	5	15	2	4	2	6	14
Vertical	-	-	1	4	5	-	-	0	1	1
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>20</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>15</b>

Fuente: Datos Agencia a fecha 31 de diciembre de 2022



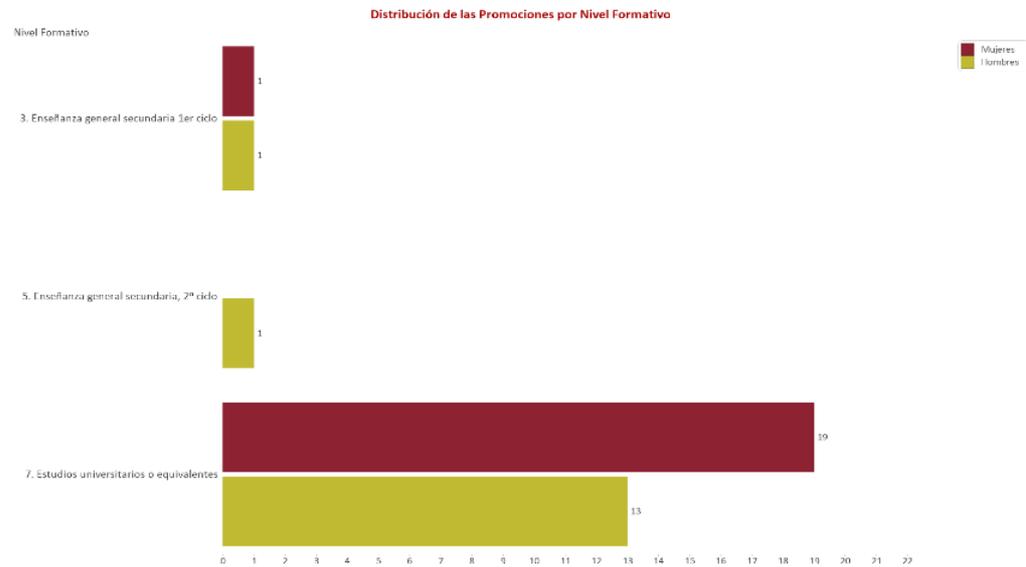
FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protección del denunciante i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



Fuente: Datos Agencia a fecha 31 de diciembre de 2022



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

Por último, se observa en la distribución de las promociones por el nivel formativo, que el nivel formativo mayoritario de las personas que han promocionado es “Estudios Universitarios o equivalentes”.

### Análisis cualitativo

Y en el plano del análisis cualitativo, la información facilitada por la Institución es la siguiente:

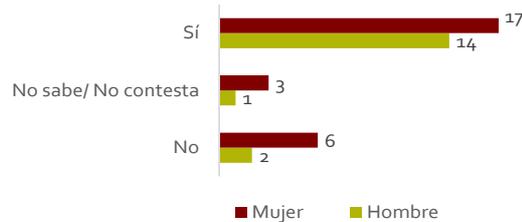
El personal responsable de la Agencia Valenciana Antifraude confirma que no hay promoción interna específica, salvo la progresión de grado en la carrera profesional y la consolidación de grado prevista en la normativa de función pública valenciana, tal y como se ha señalado anteriormente.

### Información facilitada por la plantilla

En este apartado se analizará la información proporcionada por la plantilla. A continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas de la encuesta en torno a la promoción profesional:

La percepción de las personas encuestadas sobre la equidad en las condiciones de promoción en la Agencia Valenciana Antifraude está repartida. El 72,1% del personal opina que son equitativas, siendo esta opinión más común entre los hombres (82,4%) que entre las mujeres (65,4%).

¿Consideras que son equitativas entre mujeres y hombres las condiciones de promoción en la administración pública?



Fuente: Datos Encuesta

Al preguntar acerca de los motivos por los que no se considera que sean equitativas entre mujeres y hombres las condiciones de promoción, las respuestas obtenidas han sido las siguientes:

*La libre designación favorece a los hombres.*

*No hay un plan de promoción en la organización.*

64



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Técnico Mijà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izlar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B

*La promoción profesional impide la conciliación.*

Señalar al respecto que, tal y como se ha reseñado con anterioridad, en la Agencia Valenciana Antifraude se aplica el régimen de movilidad horizontal, el cual consiste en la progresión prácticamente automática, en función de la realización de cursos y años de antigüedad, en la carrera profesional, por aplicación directa de la normativa de función pública.

**5. Condiciones de trabajo**

En este eje se recopila mediante un estudio cuantitativo y cualitativo la información relativa a las condiciones de trabajo de todo el personal, considerando los aspectos generales que afecten al tiempo y horas de trabajo, el uso del teletrabajo o la estabilidad laboral. Se analizan datos relativos a la jornada de trabajo, medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, intimidación en relación con el entorno digital y desconexión, tipos de suspensiones o modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo en los últimos años, entre otras cuestiones.

**Información facilitada por la Institución**

**Análisis cuantitativo**

A nivel cuantitativo, la Institución ha facilitado la siguiente información:

Horas semanales desagregadas por sexo

Horas Diarias	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres Total	% Hombres Total
	27	16	43	100,00%	62,79%	37,21%		
6,45	6	4	10	23,26%	60,00%	40,00%	22%	25%
7,45	21	12	33	76,74%	63,64%	36,36%	78%	75%

Fuente: Datos Agencia a fecha 31 de diciembre de 2022

La jornada diaria es de 7,45 horas. En la ley de función pública valenciana existe el permiso de reducción de una hora por hijos/as a cargo, sin afectación en las retribuciones que se perciben, que es a lo que se acogen las 10 personas (6 mujeres y 4 hombres) que realizan una jornada de 6,45 horas.

En la siguiente tabla se observa el departamento al que pertenece el personal (n=10) que hace uso de esta medida. En la información se recoge la reducción de jornada de una funcionaria, a la que se aplica esta medida por tener reconocida una discapacidad (no como medida de conciliación), conforme prevé la normativa.



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59

AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

Por otro lado, de las 9 personas que hacen uso de esta medida de conciliación, 8 tienen reconocida esta reducción horaria, por motivo de cuidado de hijos/as a su cargo; una persona por otras causas (tal y como se ha señalado) y ninguna por personas dependientes a su cargo.

Departamento	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres Total	% Hombres Total
	6	4	10	100,00%	60,00%	40,00%		
Área de Administración, Recursos Humanos y Gestión Económica	1	0	1	10,00%	100,00%	0,00%	17%	0%
Dirección Adjunta y de Asuntos Jurídicos	2	0	2	20,00%	100,00%	0,00%	33%	0%
Dirección de Prevención, Formación y Documentación	3	2	5	50,00%	60,00%	40,00%	50%	50%
Dirección de Análisis e Investigación	0	2	2	20,00%	0,00%	100,00%	0%	50%

Fuente: Datos Agencia a fecha 31 de diciembre de 2022

La mitad de las personas que disfrutaban de esta reducción se encuentran en la Dirección de Prevención, Formación y Documentación; dentro del montante global de la Agencia, la mayoría de las personas en condiciones de disfrutarlo han hecho uso del mismo.

La siguiente tabla muestra un mayor número de mujeres que han registrado ausencias justificadas en la aplicación de control horario. La diferencia más significativa se encuentra en los números de ausencias más elevados (entre 8 y 12) por mujeres, respecto a hombres.

#### Nº de ausencias justificadas desagregadas por sexo

N.º ausencias justificadas	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres Total	% Hombres Total
	27	16	43	100,00%	62,79%	37,21%		
0	8	8	16	37,21%	50,00%	50,00%	30%	50%
1	7	1	8	18,60%	87,50%	12,50%	26%	6%
2	2	3	5	11,63%	40,00%	60,00%	7%	19%
3	3	0	3	6,98%	100,00%	0,00%	11%	0%
4	2	2	4	9,30%	50,00%	50,00%	7%	13%
5	1	0	1	2,33%	100,00%	0,00%	4%	0%
6	2	1	3	6,98%	66,67%	33,33%	7%	6%
7	0	1	1	2,33%	0,00%	100,00%	0%	6%



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Técnico Mijà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13

FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17

FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54



FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

8	1	0	1	2,33%	100,00%	0,00%	4%	0%
12	1	0	1	2,33%	100,00%	0,00%	4%	0%

Fuente: Datos Agencia a fecha 31 de diciembre de 2022

Se recomendaría evaluar las posibles causas, y por lo tanto efectos, que genera esta situación.

Análisis cualitativo

Y en el plano del análisis cualitativo, la información facilitada por la Institución es la siguiente:

Respecto a la modalidad de teletrabajo, la organización cuenta con puestos de trabajo que permiten su desarrollo a distancia, sin embargo, no hay una definición expresa dado que todos los puestos pueden desempeñarse a distancia.

Según la información aportada, se garantiza a la plantilla la intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión, se proporcionan teléfonos y portátiles a la plantilla que lo necesite por las características de su puesto. Hasta el momento, no se han realizado evaluaciones sobre la satisfacción de la plantilla en esta materia.

En relación con la evaluación y la prevención de riesgos, por parte de la organización se cuenta con un servicio externo de prevención de riesgos que realiza una evaluación que tiene en cuenta el sexo del personal funcionario de carrera, así como la inclusión de medidas de prevención específicas. En relación con la adaptación técnica del puesto por riesgo en el embarazo y lactancia, se señala que los puestos son compatibles con los riesgos derivados de ambas circunstancias. Esta situación se comunica al servicio de prevención para la adaptación, en caso de que así lo considerase necesario. Hasta la fecha de elaboración de las estadísticas, no se han dado situaciones consideradas de riesgos por embarazo o lactancia, ni ha habido que adaptar las condiciones del puesto de trabajo a dicha situación.

Se comunica también que no hay trabajo nocturno ni trabajo a turnos y se ha informado sobre la existencia de un servicio de ayuda a la persona empleada pública (PAE), de un servicio de atención psicológica 24/7, ilimitada, puesto a disposición de la plantilla para resolver cualquier situación de malestar psicológico y emocional, con posterioridad a la fecha de elaboración de las encuestas.

Información facilitada por la plantilla

En este apartado se analizará la información proporcionada por la plantilla. A continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas de la encuesta en torno a las condiciones de trabajo:



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tamia Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protección del denunciante i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Itziar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B

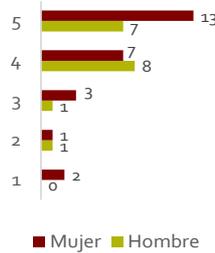
Según los datos recopilados, la mayor parte de participantes en los cuestionarios han manifestado una buena percepción en su entorno laboral. Desagregando por sexo, tanto sobre el total de las mujeres como sobre el total de los hombres, se supera un 50% de satisfacción tanto en la percepción de las tareas realizadas en el día a día como en la valoración de superiores, compañeras y compañeros.



FIRMADO POR

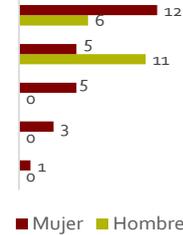
Antonio López Sanchis  
Técnico Mijà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13

¿Te sientes a gusto con las tareas que realizas en el día a día?



Fuente: Datos Encuesta

¿Te sientes una persona valorada por tus compañeras y compañeros?



Fuente: Datos Encuesta

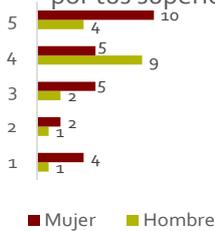
La sensación de estrés es uno de los factores más habituales en la organización, sobre el total de los varones hay una tendencia entre el 23,5% y el 52,9% y sobre el total de las mujeres entre el 19,2% y el 38,5%.



FIRMADO POR

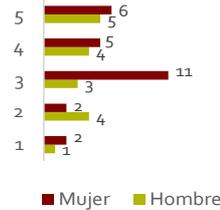
María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17

¿Te sientes una persona valorada por tus superiores?



Fuente: Datos Encuesta

¿Sufres estrés y /o fatiga en tu puesto de trabajo?



Fuente: Datos Encuesta

Como dato a destacar, la mayor proporción de respuestas situadas en los intervalos medios procede de las empleadas de la institución pública. Mientras que la tendencia en los empleados a inclinarse por la percepción intermedia no supera el 17,6% (sobre el total de su sexo), en las mujeres llega a alcanzar un 42,3% (sobre el total de su sexo). Al preguntar a la plantilla sobre su opinión acerca de si las infraestructuras se encuentran adaptadas a las necesidades por sexo, un 9,3% del total manifiesta:



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B

*El baño de mujeres tiene en los inodoros las puertas transparentes, lo que dificulta la privacidad.*

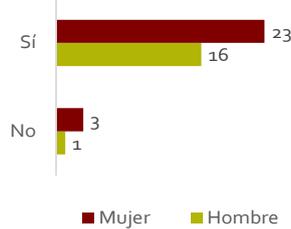
*Las paredes y puertas del baño son acristaladas y traslúcidas (se pueden observar las siluetas), lo que puede conllevar falta de privacidad, en caso de haber más de una persona en el aseo.*



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13

¿Las infraestructuras (aseos, vestuarios, duchas en su caso, etc.) en la organización se encuentran adaptadas a las necesidades de mujeres y hombres?



Fuente: Datos Encuesta

Se recomienda valorar la adaptación de los espacios que requieren de intimidad y aseo personal, con el objetivo de solventar esta deficiencia.

La modalidad de teletrabajo es una realidad muy instaurada entre la plantilla de la Agencia Valenciana Antifraude, donde un 37,2% dispone de un puesto de trabajo que permite su desarrollo total a distancia y un 62,8% que permite un desarrollo parcial a distancia.

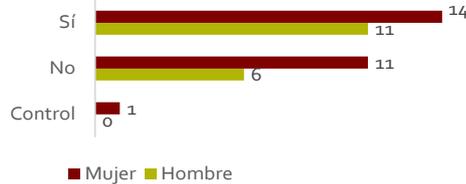
Un 53,8% del total de las mujeres y un 64,7% del total de los hombres ha hecho uso de flexibilidad horaria. Una de las funcionarias ha indicado su percepción acerca de un excesivo control por parte de superiores respecto de la flexibilidad horaria.



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17

Durante tu experiencia en la modalidad de telettrabajo, ¿has hecho uso de la flexibilidad horaria?



Fuente: Datos Encuesta



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Itziar Cristina Martínez Mares  
Tècnica Superior de Gestió Econòmica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B

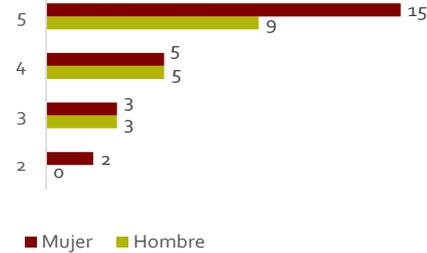
En la actualidad, ¿desarrollas totalmente o en parte tu jornada laboral a distancia mediante la modalidad teletrabajo?



Fuente: Datos Encuesta

Se detecta una mejor valoración por parte de los de los hombres que de las mujeres. Es recomendable realizar evaluaciones anuales sobre la experiencia en la modalidad de teletrabajo con el objetivo de detectar los posibles sesgos de género que se estén produciendo.

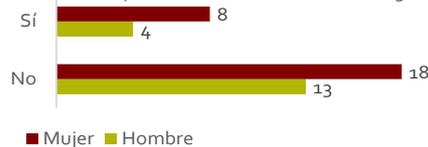
Valora del 1 al 5 tu experiencia de teletrabajo. En caso de que tu puesto de trabajo no sea adaptable a la modalidad a distancia, deja en blanco la valoración.



Fuente: Datos Encuesta

Debido que un 72,1% de las personas participantes (M=41,9% y H=30,2%) han indicado no haber recibido información durante la experiencia de teletrabajo sobre sus derechos a la desconexión e intimidad en el entorno digital, es recomendable que se implementen acciones al respecto.

¿Has recibido información durante la experiencia de teletrabajo sobre tus derechos a la desconexión y a la intimidad en el entorno digital?



Fuente: Datos Encuesta



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

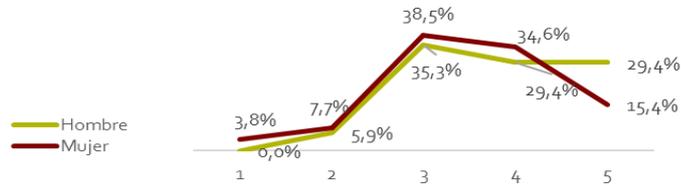
Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B

En relación con la prevención de riesgos laborales, el siguiente gráfico muestra las respuestas obtenidas de las personas encuestadas respecto a la inclusión de las necesidades específicas de las mujeres en los planes de salud laboral y de prevención de riesgos laborales, en una escala del 1 a 5. La tendencia tanto en hombres como en mujeres es similar, con la mayor proporción de respuestas situadas en los intervalos medios, lo que indica que la percepción media por parte de la plantilla respecto a la perspectiva de género a nivel de riesgos laborales es de un simple aprobado, siendo este uno de los puntos de posible mejora.

¿Consideras que las necesidades específicas de las mujeres (adecuación uniformes, equipos de protección individual, ergonomía, pruebas médicas específicas, etc) se contemplan en los planes de la salud laboral y de prevención de riesgos de tu organización?



Fuente: Datos Encuesta

Por último, en cuanto a las medidas relativas de salud laboral relacionadas con el embarazo y la lactancia, la respuesta mayoritaria es NS/NC en ambos casos. Estos resultados se encuentran en coherencia con la información aportada en el apartado Herramienta cualitativa ya que, no existen puestos en la Agencia Valenciana Antifraude perceptibles de riesgo.

Observando la siguiente gráfica, se recomienda garantizar la existencia de un botiquín básico que contemple las necesidades en materia de salud menstrual.

¿La organización cuenta con un botiquín básico que contemple las necesidades en materia de salud menstrual?



Fuente: Datos Encuesta

En la misma línea de lo anteriormente comentado, sería interesante implementar acciones con las que asegurar que los posibles riesgos psicosociales sean contemplados desde una perspectiva de género.



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Itziar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestió Econòmica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B

¿La organización contempla los riesgos psicosociales con perspectiva de género? Por ejemplo: salud mental



Fuente: Datos Encuesta

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

En este punto del diagnóstico se abordan aspectos relativos a la conciliación y el grado de corresponsabilidad con que se reconocen y ejercen los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Se analizan las medidas implantadas por la entidad pública para facilitar la conciliación y promover el ejercicio responsable de dichos derechos, los canales y criterios de información y comunicación utilizados para informar al personal sobre los derechos de conciliación, los permisos y excedencias utilizados en el último año y el análisis del modo en que afectan a las personas con responsabilidades con ascendientes o descendientes, entre otras cuestiones.

### Información facilitada por la Institución

#### Análisis cuantitativo

A nivel cuantitativo, la Institución ha facilitado la siguiente información:

Del total de la plantilla, el 23,26% tiene reconocida una reducción del horario por tener responsabilidades familiares, siendo de este porcentaje el 60% mujeres y 40% hombres.

Responsabilidades familiares desagregadas por sexo

Responsabilidades familiares	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres	%Mujeres Total	% Hombres Total
	27	16	43	100,00%	62,79%	37,21%		
No	21	12	33	76,74%	63,64%	36,36%	78%	75%
Sí	6	4	10	23,26%	60,00%	40,00%	22%	25%

Fuente: Datos Agencia a fecha 31 de diciembre de 2022



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Técnica Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B

En cuanto al disfrute de medidas de conciliación, un 32,56% de la plantilla indica haber accedido a ellas, estando este porcentaje compuesto por un 64,29% de mujeres y un 35,71% de hombres.

#### Conciliación desagregada por sexo

Conciliación	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres	%Mujeres Total	% Hombres Total
	27	16	43	100,00%	62,79%	37,21%		
Sí	9	5	14	32,56%	64,29%	35,71%	33%	31%
No	18	11	29	67,44%	62,07%	37,93%	67%	69%

Fuente: Datos Agencia a fecha 31 de diciembre de 2022

Por otra parte, un mínimo porcentaje de la plantilla, 2,33% cuida de personas dependientes no menores. En números absolutos, solamente una mujer de la Agencia Valenciana Antifraude cuenta con esta responsabilidad (n=1).

#### Cuidado de personas dependientes desagregado por sexo

¿Cuida de personas dependientes? (no menores)	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres	%Mujeres Total	% Hombres Total
	27	16	43	100,00%	62,79%	37,21%		
Sí	1	0	1	2,33%	100,00%	0,00%	4%	0%
No	26	16	42	97,67%	61,90%	38,10%	96%	100%

Fuente: Datos Agencia a fecha 31 de diciembre de 2022

Según la información aportada, en la organización se disfruta de las siguientes medidas de conciliación:

Permiso por nacimiento madre biológica

Lactancia acumulada

Permiso gestación

Reducción por guarda legal (Reducción de una hora diaria sin reducción de haberes)

Flexibilidad de la permanencia obligatoria (Flexibilidad de hasta dos horas en la permanencia obligatoria)

Al analizar la naturaleza de los mecanismos de conciliación utilizados, y valorar el impacto que los mismos tienen en las retribuciones, las promociones, las condiciones de trabajo, las categorías profesionales, y en definitiva la carrera profesional, se observa que no todos los mecanismos de conciliación tienen la misma incidencia.



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13

FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protección del denunciante i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17

FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54



FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59

AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

Se ha realizado una clasificación para diferenciar los distintos mecanismos de conciliación existentes.

<b>MECANISMOS BLANDOS</b>	Permisos de conciliación que no tendrán consecuencias en las retribuciones, la promoción, las condiciones de trabajo, la categoría profesional ni en la carrera profesional de quien los utilice, como son la maternidad, paternidad, lactancia, flexibilidad, bolsas de horas, días o mecanismos análogos, etc.
<b>MECANISMOS INTERMEDIOS</b>	Mecanismos de conciliación cuyo impacto en las retribuciones, la promoción, las condiciones de trabajo, la categoría y la carrera profesionales de quien los utilice todavía no se conoce, ya que están pendientes de análisis en la organización o entidad diagnosticada, y todavía no existen conclusiones académicas post-covid contundentes, como por ejemplo el teletrabajo y el trabajo a distancia.
<b>MECANISMOS DUROS</b>	Permisos de conciliación que tendrán consecuencias en las retribuciones, la promoción, las condiciones de trabajo, la categoría y la carrera profesionales de quien los utilice, como son las reducciones de jornada, las excedencias no remuneradas por cuidados, etc.

A partir de esta clasificación, se observa que, las personas que principalmente hacen uso de mecanismos de conciliación son las empleadas públicas.

Únicamente han sido una mujer la que ha hecho uso del permiso por nacimiento y cuidado de menor y permiso por lactancia. No obstante, es la única persona que se ha encontrado en condiciones de solicitarlo.

Mecanismos de conciliación desagregados por sexo:

Permiso por nacimiento	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres	%Mujeres Total	% Hombres Total
	27	16	43	100,00%	62,79%	37,21%		
Sí	1	0	1	2,33%	100,00%	0,00%	4%	0%
	26	16	42	97,67%	61,90%	38,10%	96%	100%

Fuente: Datos Agencia a fecha 31 de diciembre de 2022

Lactancia	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres	%Mujeres Total	% Hombres Total
	27	16	43	100,00%	62,79%	37,21%		
Sí	1	0	1	2,33%	100,00%	0,00%	4%	0%
	26	16	42	97,67%	61,90%	38,10%	96%	100%

Fuente: Datos Agencia a fecha 31 de diciembre de 2022

En cuanto a la medida de conciliación que facilita una reducción de jornada sin disminución de retribuciones, con el objetivo de facilitar el hacerse cargo del cuidado directo de algún menor de 12 años o persona con discapacidad que no desempeñe una



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Técnica Mijà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13

FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17

FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54



FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B

actividad retribuida, son las mujeres principalmente quienes se acogen a ella. No obstante, dado que la plantilla de la Agencia se encuentra altamente feminizada, sería más apropiado comprobar, de las personas en condiciones de solicitar esta medida, quienes hacen uso de la misma y no observarlo en términos globales.

Reducción por guarda legal	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres	%Mujeres Total	% Hombres Total
	27	16	43	100,00%	62,79%	37,21%		
Sí	9	4	13	30,23%	69,23%	30,77%	33%	25%
No	18	12	30	69,77%	60,00%	40,00%	67%	75%

Fuente: Datos Agencia a fecha 31 de diciembre de 2022

Las mismas personas que se acogen al permiso de reducción por guarda legal, se acogen también al permiso de flexibilidad de permanencia obligatoria.

Flexibilidad permanencia obligatoria	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres	%Mujeres Total	% Hombres Total
	27	16	43	100,00%	62,79%	37,21%		
Sí	9	5	14	32,56%	64,29%	35,71%	33%	31%
No	18	11	29	67,44%	62,07%	37,93%	67%	69%

Fuente: Datos Agencia a fecha 31 de diciembre de 2022

Al calcular el porcentaje total por cada sexo, los datos revelan que hay una mayor tendencia en las empleadas a disfrutar de medidas que suponen una reducción de jornada que en los empleados. En este caso, el 33,3% del total de las mujeres y el 25% del total de los hombres hace uso de reducción de jornada y de flexibilidad horaria por cuidado de menores y/o dependientes.

Reducción de jornada/ flexibilidad horaria	Mujeres	Hombres	Total general
Sí	33,33%	25,00%	30,23%
No	66,67%	75,00%	69,77%
<b>Total general</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Datos Agencia a fecha 31 de diciembre de 2022

En cuanto a las excedencias a las que se hace referencia en el eje 2, concretamente en el apartado ceses/excedencias, hacen referencia a excedencias voluntarias que permiten al personal desvincularse de la organización por un tiempo determinado independientemente de sus cargas familiares, en ese sentido, ninguna persona de la plantilla ha hecho uso de ellas.

### Análisis cualitativo

**Y en el plano del análisis cualitativo**, la información facilitada por la Institución es la siguiente:

75



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protección del denunciante i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17

FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54



FIRMADO POR

Itziar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B

En primer lugar, se ha comunicado que, la organización se preocupa por la divulgación de los mecanismos de conciliación.

En cuanto al procedimiento para ejercer los derechos de conciliación, algunas medidas exigen comunicación escrita previa y otra se aplican de oficio sin necesidad de solicitud por la persona interesada.

La organización no tiene posibilidad de mejorar la regulación de los permisos retribuidos ni de incorporar medidas que fomenten la corresponsabilidad de los varones, en cuanto se encuentra sujeta a la normativa vigente materia de función pública.

En cuanto a la publicación y difusión de las medidas, el canal utilizado de información es el correo electrónico. Se ha indicado que, algunas medidas, como la reducción horaria en periodo vacacional escolar, se publican en el tablón interno de anuncios y se envían por correo electrónico; otras medidas establecidas a título individual se comunican directamente a la persona interesada.

En lo que respecta a la posibilidad de distribución de jornada para las personas con responsabilidades familiares de cuidado, se conceden reducciones y flexibilidad horaria.

### Información facilitada por la plantilla

En este apartado se analizará la información proporcionada por la plantilla. A continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas de la encuesta en torno al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal y laboral:

Según los datos reflejados en las siguientes gráficas, el 65,1% del total de las personas participantes tiene hijas o hijos menores.



Fuente: Datos Encuesta

De este número de personas, se observa que las mujeres tienen una mayor implicación en las tareas de cuidados. Un 46,7% (n=7) del total de las mujeres y un 23,1% (n=3) del



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Técnica Mijà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Tècnica Superior de Gestió Econòmica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B

total de los hombres han indicado que: Les dejo y/o recojo habitualmente del colegio. Les dejo y/o recojo de extraescolares habitualmente. Los llevo habitualmente a actividades sociales como cumpleaños, cuentacuentos, etc. Los llevo habitualmente a la consulta médica., Les compro habitualmente material escolar, ropa, etc. Me ocupo de cuidarles cuando enferman y no pueden ir al colegio.

Dado que existe una desigualdad estructural a nivel social sobre la distribución de roles en la implicación de cuidados, sería recomendable implementar acciones para continuar trabajando en esta sensibilización.

A continuación, se recogen las siguientes propuestas y comentarios realizados en la encuesta:

*Que las medidas que la organización proporciona de conciliación personal, familiar y laboral, de desconexión digital y de formación si realmente son ejercidas por el trabajador no sean cuestionadas en su contra por haber hecho uso de ellas.*

*Que se dejen de establecer reuniones y sesiones formativas en horario de flexibilidad autorizada por conciliación.*

*No se valora tanto la calidad del trabajo, como el tiempo y las horas en las que te ven sentada en una silla. Se valora más a quien tiene tiempo de venderse bien, circunstancia que normalmente va unida a que se trate de personas sin cargas familiares o con menos cargas familiares.*

En definitiva, la normativa autonómica, ampliamente difundida en este aspecto, recoge la totalidad de los derechos que ostentan las personas trabajadoras de la Agencia, lo que no es óbice para que se pueda impartir formación e información a toda la plantilla en materia de conciliación laboral, familiar y personal para asegurar que no se producen sesgos de género ni desigualdades que afecten principalmente a las mujeres.

La siguiente gráfica, en relación con las oportunidades de promoción de las personas que se acogen a las medidas de conciliación ha sido contestada únicamente por 9 personas, 6 mujeres y 3 hombres. De éstas, la mayoría (5) se han mostrado favorables a esta afirmación, 3 se encuentran en variables intermedias y 1 una mujer no se encuentra conforme con esta afirmación.



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





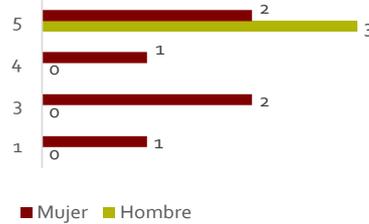
FIRMADO POR

Itziar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestió Econòmica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B

Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto



Fuente: Datos Encuesta

### 7. Infrarrepresentación femenina

En este eje del diagnóstico se abordan los aspectos relativos a la infrarrepresentación femenina. Tal y como se recoge en el Real Decreto 901/2020 se analizan datos relativos a la participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos profesionales y su evolución, la correspondencia entre los grupos y el nivel formativo-experiencia del funcionariado, la representación legal de la plantilla y en el órgano de seguimiento del propio Plan de Igualdad. En este apartado se analizará también la distribución de la plantilla en la administración, midiendo el grado de masculinización o feminización que caracteriza a cada departamento o área (segregación horizontal). A estos efectos, se recogerá en el diagnóstico aquellos lugares donde exista un grado de infrarrepresentación ocupacional femenina, y se analizará si se da el principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres, especialmente en aquellos de más alta responsabilidad.

Así, de acuerdo con la normativa vigente, en el supuesto de que el diagnóstico mostrara infrarrepresentación de un sexo en determinados puestos o niveles jerárquicos, el plan deberá incluir medidas que tuvieran como objetivo corregir esa situación, pudiendo establecer medidas de acción positiva con el fin de eliminar la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical. En este sentido, se entenderá por acciones positivas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las «medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso».



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Tècnica Superior de Gestió Econòmica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

En este apartado, también se analizará la distribución de la plantilla, midiendo el grado de masculinización o feminización que caracteriza a cada departamento, área, grupo, clasificación, nivel o puesto (segregación horizontal), con el fin de conocer el grado de infrarrepresentación ocupacional.

### Información facilitada por la Institución

#### Análisis cuantitativo

A nivel cuantitativo, la Institución ha facilitado la siguiente información:

Tal y como exponen los datos mostrados a lo largo del análisis, cabe resaltar que la plantilla de la Agencia Valenciana Antifraude está feminizada, es decir, se compone, en la fecha recogida de datos, por un 37,21% de hombres y un 62,79% de mujeres.

Un 29,6% del total de las mujeres ocupa puestos de alta responsabilidad mientras que en los hombres este porcentaje equivale a un 37,5%. No obstante, respecto de estos datos hay que considerar que se ha producido una baja como personal de la Agencia de un hombre que ocupaba un puesto de alta responsabilidad; lo cual, debido a lo reducido de la muestra (14 personas), en este momento daría un resultado diferente.

Se adjunta la tabla mostrada en el eje 2 de clasificación profesional para ilustrar esta información.

#### Nivel jerárquico desagregado por sexo

Nivel jerárquico	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres Total	% Hombres Total
	27	16	43	100,00%	62,79%	37,21%		
1. Puestos de alta responsabilidad	8	6	14	32,56%	57,14%	42,86%	30%	38%
2. Puestos de responsabilidad media	19	10	29	67,44%	65,52%	34,48%	70%	63%

Fuente: Datos Agencia a fecha 31 de diciembre de 2022

### Información facilitada por la plantilla

En este apartado se analizará la información proporcionada por la plantilla. A continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas de la encuesta en torno a la infrarrepresentación femenina:



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Tècnica Superior de Gestió Econòmica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

En términos generales, tal y como se ha expuesto con anterioridad, la percepción es positiva, ya que una gran parte del personal considera que hay una representación equilibrada de mujeres y hombres.

Las percepciones entre ambos sexos son muy similares; la única diferencia reseñable es que hay una mayor tendencia entre los varones que entre las mujeres a discrepar sobre un reparto equilibrado, tal y como a continuación se recoge:

Considero que hay un reparto equilibrado de mujeres y hombres....

(% de acuerdo con las oraciones enunciadas)

	Mujeres	Hombres	Total
... en la organización	80,8%	64,7%	74,4%
... en los puestos de dirección	80,8%	76,5%	79,1%
... en los puestos de coordinación y responsabilidad	80,8%	76,5%	79,1%

### 8. Análisis de la situación retributiva

El presente eje tiene como objetivo la identificación de la situación en la que se encuentra la entidad pública en relación con la igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva y, de manera específica en qué medida la igualdad de remuneración para trabajos de igual valor se garantiza en la organización.

#### Derecho de información

Según el artículo 3 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, para garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, es preciso aplicar el **Principio de Transparencia retributiva**.

En la normativa administrativa en materia de función pública y transparencia este principio viene ampliamente garantizado en cuanto a que los conceptos retributivos vienen desarrollados en textos legales y reglamentarios; además, se exige la publicación tanto de la relación de puestos de trabajo como del presupuesto anual de la Agencia, donde se incluye el documento sobre la plantilla a fin de cada ejercicio.



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tèctic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izlar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestió Econòmica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B

Por otro lado, el Código Ético de la Agencia, aprobado mediante resolución del director número 82, de 10 de febrero de 2022, contempla, para el personal, numerosas exigencias relacionadas con la transparencia, como un régimen de incompatibilidades concreto o las Declaraciones de actividades y bienes, obligaciones y derechos patrimoniales.

**Diagnóstico de situación retributiva.**

**Información facilitada por la Institución**

**Análisis cuantitativo**

**A nivel cuantitativo**, la Institución ha facilitado la siguiente información:

**Valores promedio de los salarios**

Mujeres	Hombres	Promedio (SB) [Mujeres]	Promedio (SB) [Hombres]	Brecha (SB)
27	16	18190,09 €	17881,37 €	1,70%

Mujeres	Hombres	Promedio (SB+C) [Mujeres]	Promedio (SB+C) [Hombres]	Brecha (SB+C)
27	16	56643,27 €	56600,72 €	0,08%

Fuente: Datos Agencia a fecha 31 de diciembre de 2022

Cuando se analiza el salario promedio base, la diferencia salarial detectada es mínima, porcentualmente se sitúa en un 1,70% favorable a las trabajadoras. Una diferencia que se vuelve prácticamente imperceptible cuando se añaden los complementos, bajando a un 0,08%.

**DIFERENCIA SALARIAL**



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

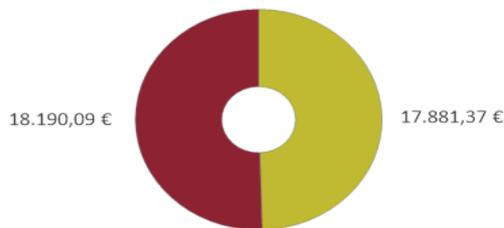


FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13

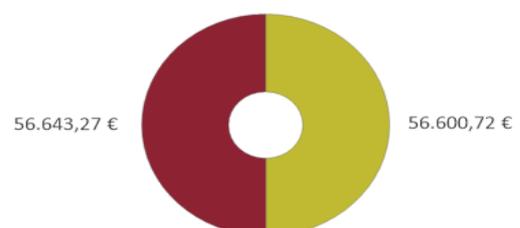
## PROMEDIO Salario Base

Sexo  
Hombr...  
Muje...



## PROMEDIO Salario Base + Complementos

Sexo  
Hombr...  
Mujeres



1,70%

Fuente: Datos Agencia a fecha 31 de diciembre de 2022

0,08%

## Retribución promedio por grupo profesional

Cuando se analiza las retribuciones promedio por grupos profesionales, se aprecia una mayor diferencia en el salario base en el grupo A2, y C1, la cual se mantiene al añadir los complementos.

Sin embargo, destaca especialmente un aumento de diferencia salarial en el grupo A1 con un 5,16% favorable a los funcionarios.

Grupo Profesional	Nº M	Nº H	Retribución Promedio SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Promedio CON Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
<b>Totales</b>	<b>27</b>	<b>16</b>	<b>18190,09 €</b>	<b>17881,37 €</b>	<b>1,70%</b>	<b>56643,27 €</b>	<b>56600,72 €</b>	<b>0,08%</b>
A1	20	9	19604,86 €	19739,43 €	0,68%	62730,72 €	66141,03 €	5,16%
A2	1	2	18785,31 €	19420,96 €	3,27%	60445,33 €	63350,44 €	4,59%
C1	5	4	13755,42 €	14446,30 €	4,78%	35995,94 €	37188,72 €	3,21%
C2	1	1	11472,78 €	11819,91 €	2,94%	34328,83 €	34886,44 €	1,60%

Fuente: Datos Agencia a fecha 31 de diciembre de 2022



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protección del denunciante i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Itziar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59

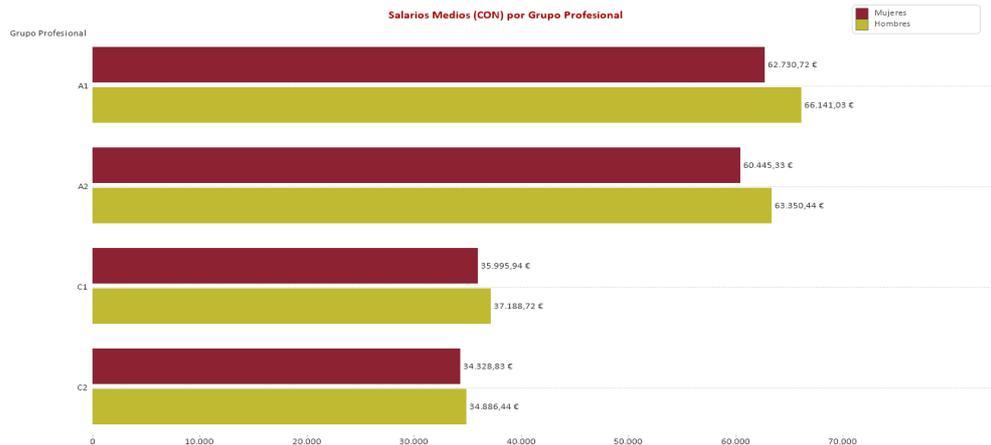
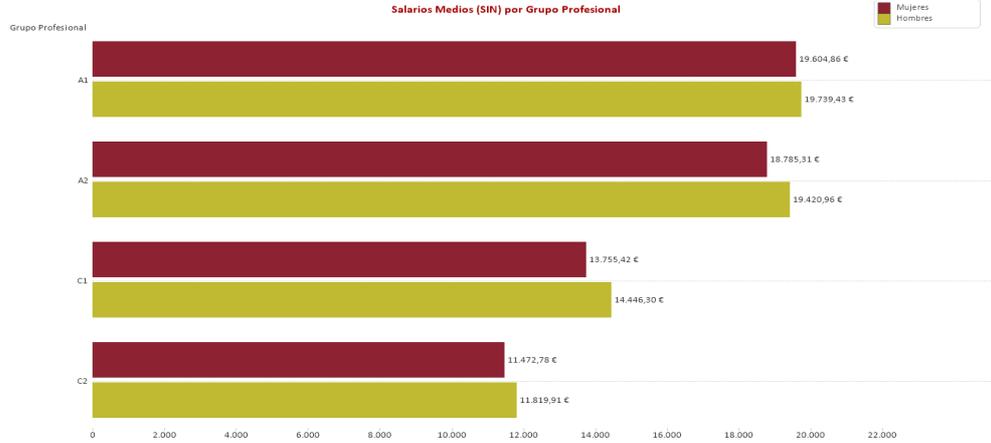


AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Administratiu  
27/01/2025 14:13



Fuente: Datos Agencia a fecha 31 de diciembre de 2022

### Retribución promedio por puesto de trabajo

El análisis de la retribución promedio por puesto de trabajo, como ya se ha señalado, no aporta información relevante, debido a que la gran mayoría de los puestos se encuentran individualizados.

Respecto de los tres puestos en los hay más de una plaza, existen diferencias en el puesto de trabajo técnico/a de prevención jurídico: consta un incremento de un 6,60% a un 18,85% favorable a las trabajadoras al añadir los complementos.



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54



FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

Este puesto de trabajo está ocupado por un hombre y una mujer, ambos con promoción horizontal en 2022.

La justificación de la diferencia salarial hallada reside en que la trabajadora, a 31 de diciembre de 2022, cobra complemento de carrera profesional y el trabajador no, además ella posee mayor antigüedad dentro de la organización que el hombre. En cualquier caso, el complemento de carrera profesional se devenga al cumplirse las condiciones que determina la normativa, como son la antigüedad y la formación, con independencia del sexo de las personas, y lo mismo ocurre con los trienios.



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13

Puesto de trabajo	Nº M	Nº H	Retribución Promedio SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Promedio CON Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
<b>Totales</b>	<b>27</b>	<b>16</b>	<b>18190,09 €</b>	<b>17881,37 €</b>	<b>1,70%</b>	<b>56643,27 €</b>	<b>56600,72 €</b>	<b>0,08%</b>
Letrado/a	2	1	20086,67 €	18541,88 €	7,69%	67235,94 €	63794,44 €	5,12%
Técnico/a de Prevención	1	1	17590,15 €	14313,92 €	18,63%	55380,46 €	50769,44 €	8,33%
Técnico/a de Prevención Jurídico	1	1	19179,51 €	17914,46 €	6,60%	64296,20 €	52178,88 €	18,85%
Director/a Adjunto/a y de Asuntos Jurídicos	1	0	20424,13 €			71588,44 €		
Director/a de Análisis e Investigación	0	1		21100,95 €			75731,80 €	
Director/a de Prevención, Formación y Documentación	0	1		21115,86 €			72228,94 €	
Jefe de Servicio de Apoyo y Pericia	1	0	23659,91 €			76066,19 €		
Jefe/a de Área de Administración, Recursos Humanos y Gestión Económica	1	0	21756,14 €			76372,58 €		
Jefe/a de Equipo de Análisis e Investigación	0	1		14071,84 €			37539,18 €	
Jefe/a de Equipo de Gestión Económica y Contratación	0	1		14325,58 €			39265,48 €	
Jefe/a de Equipo de Soporte Administrativo y Jurídico	1	0	13252,08 €			33485,48 €		
Jefe/a de Negociado de Administración	1	0	11472,78 €			34328,83 €		
Jefe/a de Negociado de Soporte	1	0	14547,40 €			39474,10 €		



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Técnico de Gestión Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protección del denunciante i  
Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació,  
Participació, Comunicació i Relacions amb altres  
entitats  
28/01/2025 13:54

Administrativo y Dirección							
Jefe/a de Negociado de Soporte Administrativo y Jurídico	1	0	15045,43 €			39253,10 €	
Jefe/a de Negociado de Soporte Análisis e Investigación	0	1		11819,91 €			34886,44 €
Jefe/a de Negociado de Soporte Comunicación Institucional	0	1		14313,92 €			32669,00 €
Jefe/a de Negociado de Soporte de Prevención y Formación	1	0	12590,84 €			30945,92 €	
Jefe/a de Negociado de Soporte Documentación	0	1		15073,87 €			39281,24 €
Jefe/a de Servicio de Análisis e Investigación I	1	0	24656,87 €			79342,51 €	
Jefe/a de Servicio de Análisis e Investigación II	0	1		19772,99 €			65170,51 €
Jefe/a de Servicio de Documentación e Informes	1	0	19790,48 €			65188,07 €	
Jefe/a de Servicio de Formación	0	1		23960,19 €			76366,83 €
Jefe/a de Servicio de Prevención	1	0	15541,88 €			57435,91 €	
Jefe/a de Servicio de Sistemas de Información	0	1		20459,08 €			69362,13 €
Jefe/a de Unidad de Análisis e Investigación I	1	0	19181,62 €			65431,90 €	
Jefe/a de Unidad de Análisis e Investigación II	1	0	20614,71 €			56231,46 €	
Jefe/a de Unidad de Análisis e Investigación III	1	0	21094,79 €			69558,68 €	
Jefe/a de Unidad de Apoyo y Pericia	1	0	20080,50 €			65431,90 €	
Jefe/a de Unidad de Asuntos Jurídicos	1	0	12478,15 €			39242,65 €	
Jefe/a de Unidad de Coordinación Informática	1	0	18785,31 €			60445,33 €	
Jefe/a de Unidad de Gestión Administrativa	0	1		19920,82 €			63858,30 €
Jefe/a de Unidad de Gestión Económica	1	0	19234,88 €			63350,84 €	





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59

AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

Jefe/a de Unidad de Producción y Explotación de los Sistemas Informáticos	0	1	18921,10 €			62842,58 €	
Jefe/a de Unidad de Relaciones Institucionales, Comunicación y Participación	1	0	19915,06 €			61748,82 €	
Secretario/a de Dirección	1	0	13341,34 €			36821,11 €	
Técnico/a de Formación	2	0	18765,01 €			56414,40 €	
Técnico/a de Gestión Económica y Contratación	0	1	20475,58 €			69666,32 €	
Técnico/a Superior de Gestión Administrativa	1	0	19195,02 €			40647,02 €	

Fuente: Datos Agencia a fecha 31 de diciembre de 2022

### Valores en mediana de los salarios

En cuanto a los valores salariales en mediana apreciamos un aumento no significativo de la diferencia salarial.

Se aprecia una diferencia entre el salario base de las funcionarias y de los funcionarios del 2,41% favorable a ellas, y una vez añadido los complementos, del 4,52% favorable a ellos. Esta distorsión parte de conceptos reglados y objetivos, como son el número de años desde el acceso a la función pública, el puesto de trabajo ocupado o complementos consolidados en puestos ocupados anteriormente.

Mujeres	Hombres	Mediana (SB) [Mujeres]	Mediana (SB) [Hombres]	Brecha (SB)
27	16	19.195,02€	18.731,49€	2,41%

Mujeres	Hombres	Mediana (SB+C) [Mujeres]	Mediana (SB+C) [Hombres]	Brecha (SB+C)
27	16	60.445,33€	63.318,51€	4,54%

### DIFERENCIA SALARIAL



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17

FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54



FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59

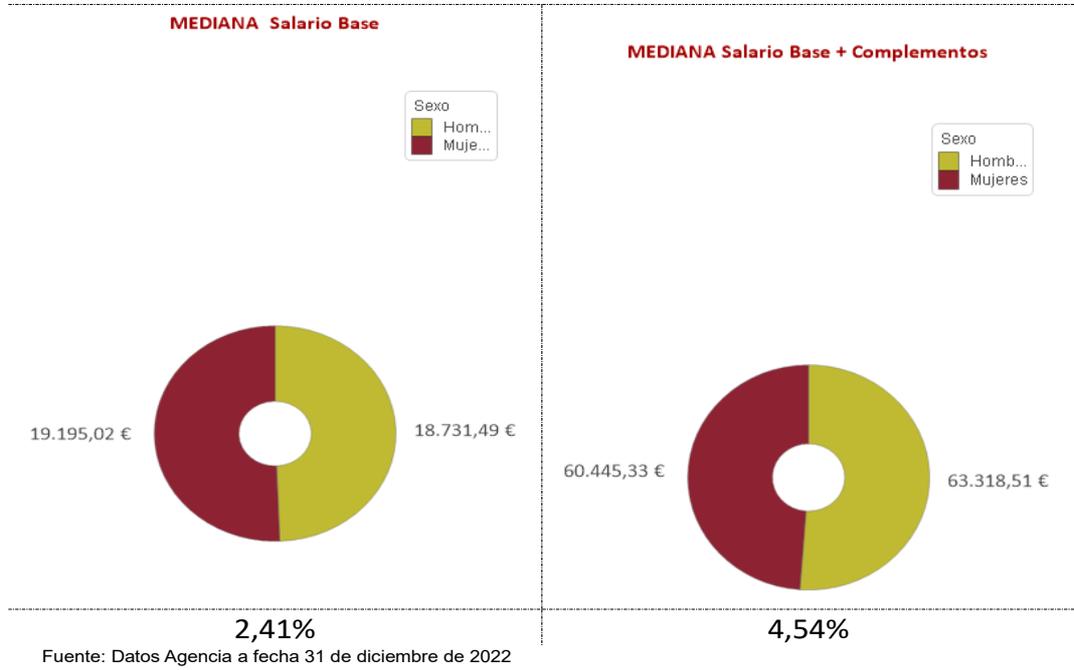


AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



**Retribución en mediana de los salarios por grupo profesional**

En términos de mediana, la mayor diferencia salarial se encuentra en el Grupo A1 con un 6,66% favorable a los hombres pese a la feminización de este grupo profesional (m=20 y h=9). La explicación reside en que la mayoría de los hombres de este grupo profesional son personal funcionario de alta responsabilidad, por tanto, tiene origen en la aplicación de la normativa.

Sin embargo, tal y como se aprecia en un análisis más global, la diferencia salarial en general es mínima.

Grupo Profesional	Nº M	Nº H	Retribución Mediana SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Mediana SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Mediana CON Complementos (Mujeres)	Retribución Mediana CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
<b>Totales</b>	<b>27</b>	<b>16</b>	<b>19195,02 €</b>	<b>18731,49 €</b>	<b>2,41%</b>	<b>60445,33 €</b>	<b>63318,51 €</b>	<b>4,54%</b>
A1	20	9	19821,36 €	20459,08 €	3,12%	64742,13 €	69362,13 €	6,66%
A2	1	2	18785,31 €	19420,96 €	3,27%	60445,33 €	63350,44 €	4,59%
C1	5	4	13341,34 €	14319,75 €	6,83%	36821,11 €	38402,33 €	4,12%
C2	1	1	11472,78 €	11819,91 €	2,94%	34328,83 €	34886,44 €	1,60%

Fuente: Datos Agencia a fecha 31 de diciembre de 2022



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Itziar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59

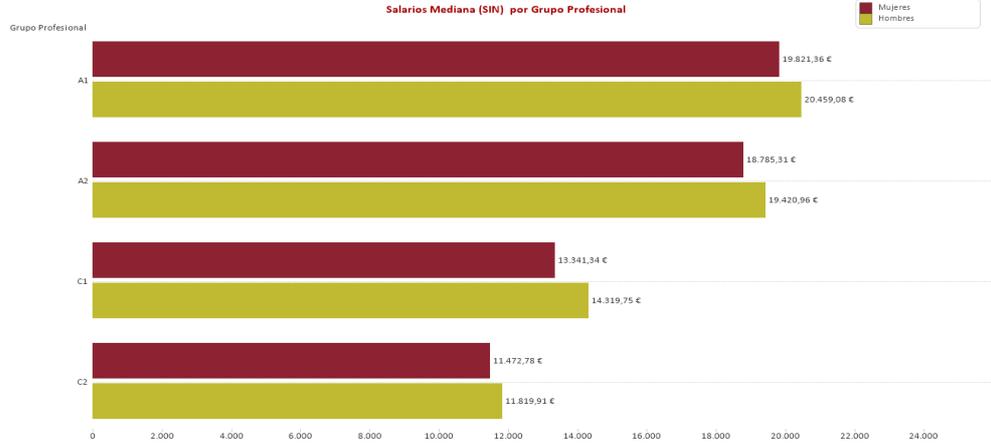


AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B



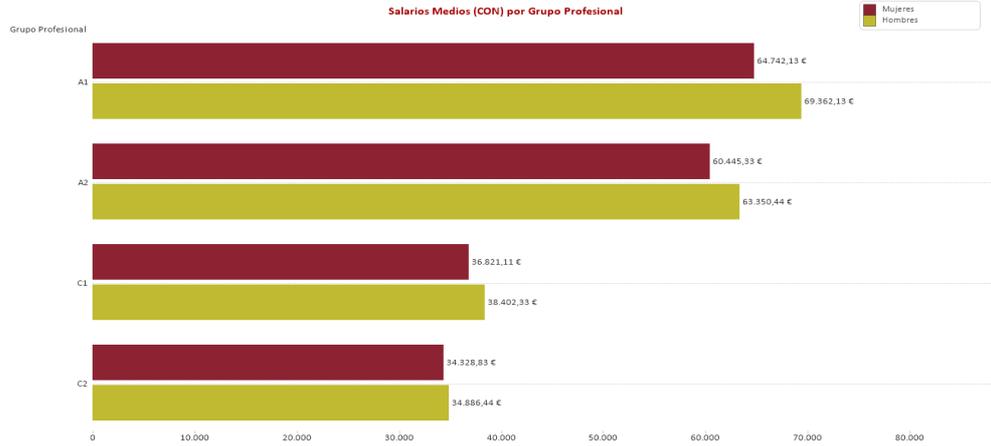
FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



Fuente: Datos Agencia a fecha 31 de diciembre de 2022

Retribución en mediana de los salarios por puesto de trabajo

Puesto de trabajo	Nº M	Nº H	Retribución Mediana SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Mediana SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Mediana CON Complementos (Mujeres)	Retribución Mediana CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
<b>Totales</b>	<b>27</b>	<b>16</b>	<b>19195,02 €</b>	<b>18731,49 €</b>	<b>2,41%</b>	<b>60445,33 €</b>	<b>63318,51 €</b>	<b>4,54%</b>
Letrado/a	2	1	20086,67 €	18541,88 €	7,69%	67235,94 €	63794,44 €	5,12%
Técnico/a de Prevención	1	1	17590,15 €	14313,92 €	18,63%	55380,46 €	50769,44 €	8,33%
Técnico/a de Prevención Jurídico	1	1	19179,51 €	17914,46 €	6,60%	64296,20 €	52178,88 €	18,85%



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izlar, Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

## Gestión Económica y Contratación

Expediente 1469353T



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54

Director/a Adjunto/a y de Asuntos Jurídicos	1	0	20424,13 €			71588,44 €		
Director/a de Análisis e Investigación	0	1		21100,95 €			75731,80 €	
Director/a de Prevención, Formación y Documentación	0	1		21115,86 €			72228,94 €	
Jefe de Servicio de Apoyo y Pericia	1	0	23659,91 €			76066,19 €		
Jefe/a de Área de Administración, Recursos Humanos y Gestión Económica	1	0	21756,14 €			76372,58 €		
Jefe/a de Equipo de Análisis e Investigación	0	1		14071,84 €			37539,18 €	
Jefe/a de Equipo de Gestión Económica y Contratación	0	1		14325,58 €			39265,48 €	
Jefe/a de Equipo de Soporte Administrativo y Jurídico	1	0	13252,08 €			33485,48 €		
Jefe/a de Negociado de Administración	1	0	11472,78 €			34328,83 €		
Jefe/a de Negociado de Soporte Administrativo y Dirección	1	0	14547,40 €			39474,10 €		
Jefe/a de Negociado de Soporte Administrativo	1	0	15045,43 €			39253,10 €		

89



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

Código Seguro de Verificación: EHCA ACJ2 KCPE QX9 7D9Z

Acta sesión CN Plan de Igualdad 20250116\_Aprobación - SEFYCU 5875130

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

Pág. 93 de 131



FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

# Gestión Económica y Contratación

Expediente 1469353T



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Técnico Mijà de Gestión Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protección del denunciante i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54

ivo y Jurídico								
Jefe/a de Negociado de Soporte Análisis e Investigación	0	1		11819,91 €			34886,44 €	
Jefe/a de Negociado de Soporte Comunicación Institucional	0	1		14313,92 €			32669,00 €	
Jefe/a de Negociado de Soporte de Prevención y Formación	1	0	12590,84 €			30945,92 €		
Jefe/a de Negociado de Soporte Documentación	0	1		15073,87 €			39281,24 €	
Jefe/a de Servicio de Análisis e Investigación I	1	0	24656,87 €			79342,51 €		
Jefe/a de Servicio de Análisis e Investigación II	0	1		19772,99 €			65170,51 €	
Jefe/a de Servicio de Documentación e Informes	1	0	19790,48 €			65188,07 €		
Jefe/a de Servicio de Formación	0	1		23960,19 €			76366,83 €	
Jefe/a de Servicio de Prevención	1	0	15541,88 €			57435,91 €		
Jefe/a de Servicio de Sistemas de Información	0	1		20459,08 €			69362,13 €	
Jefe/a de Unidad de Análisis e Investigación I	1	0	19181,62 €			65431,90 €		
Jefe/a de Unidad de Análisis e Investigación II	1	0	20614,71 €			56231,46 €		





FIRMADO POR

Izlar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

# Gestión Económica y Contratación

Expediente 1469353T



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54

Jefe/a de Unidad de Análisis e Investigación III	1	0	21094,79 €			69558,68 €		
Jefe/a de Unidad de Apoyo y Pericia	1	0	20080,50 €			65431,90 €		
Jefe/a de Unidad de Asuntos Jurídicos	1	0	12478,15 €			39242,65 €		
Jefe/a de Unidad de Coordinación Informática	1	0	18785,31 €			60445,33 €		
Jefe/a de Unidad de Gestión Administrativa	0	1		19920,82 €			63858,30 €	
Jefe/a de Unidad de Gestión Económica	1	0	19234,88 €			63350,84 €		
Jefe/a de Unidad de Producción y Explotación de los Sistemas Informáticos	0	1		18921,10 €			62842,58 €	
Jefe/a de Unidad de Relaciones Institucionales, Comunicación y Participación	1	0	19915,06 €			61748,82 €		
Secretario/a de Dirección	1	0	13341,34 €			36821,11 €		
Técnico/a de Formación	2	0	18765,01 €			56414,40 €		
Técnico/a de Gestión Económica y Contratación	0	1		20475,58 €			69666,32 €	
Técnico/a Superior de Gestión Administrativa	1	0	19195,02 €			40647,02 €		

91



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

Código Seguro de Verificación: EHCA ACJ2 KCPE QX9 7D9Z

Acta sesión CN Plan de Igualdad 20250116\_Aprobación - SEFYCU 5875130

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



FIRMADO POR

Izlar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B

Fuente: Datos Agencia a fecha 31 de diciembre de 2022

### Complementos salariales

Aparentemente no se aprecian diferencias ni en los promedios, ni en las medianas de los complementos disfrutados por el funcionariado.



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Técnico Mijà de Gestión Administrativa  
27/01/2025 14:13



2022

Fuente: Datos Agencia a fecha 31 de diciembre de

En cualquier caso, los complementos en el ámbito de la Administración se encuentran completamente reglados y vienen determinados por conceptos objetivos como son el puesto ocupado o la antigüedad, y además se individualizan por circunstancias como que los complementos se hayan podido consolidar en puestos anteriores



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protección del denunciante i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17

Grupos profesionales	Nº M	Nº H	Promedio (Mujeres)	Promedio (Hombres)	Promedio (Brecha)	Mediana (Mujeres)	Mediana (Hombres)	Mediana (Brecha)
A1	20	9	43125,86 €	46401,60 €	7,06%	45234,04 €	48903,05 €	7,50%
A2	1	2	41660,02 €	43929,48 €	5,17%	41660,02 €	43929,48 €	5,17%
C1	5	4	22240,52 €	22742,42 €	2,21%	23479,77 €	23837,36 €	1,50%
C2	1	1	22856,05 €	23066,53 €	0,91%	22856,05 €	23066,53 €	0,91%
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>16</b>	<b>38453,18 €</b>	<b>38719,35 €</b>	<b>0,69%</b>	<b>41833,76 €</b>	<b>43929,48 €</b>	<b>4,77%</b>

En esta tabla se resumen todas las tipologías de complementos percibidos en la Agencia por Grupo profesional.



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Itziar Cristina Martínez Mares  
 Técnica Superior de Gestión Económica  
 27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

Grupo profesional	Cod	Descripción	Observaciones
C1, C2	PR1	CD18	Complemento de destino
C1, C2	PR2	CD20	Complemento de destino
C1	PR3	CD22	Complemento de destino
A1, A2	PR4	CD24	Complemento de destino
A1, A2	PR5	CD26	Complemento de destino
A1	PR6	CD28	Complemento de destino
A1	PR7	CD30	Complemento de destino
C1, C2	PR8	E035	Complemento específico
A1	PR9	E048	Complemento específico
A1, A2	PR10	E049	Complemento específico
A1	PR11	E050	Complemento específico
C1, C2	PR12	CCCE18	Complemento compensatorio
C1, C2	PR13	CCCE20	Complemento compensatorio
C1	PR14	CCCE22	Complemento compensatorio
A1, A2	PR15	CCCE24	Complemento compensatorio
A1, A2	PR16	CCCE26	Complemento compensatorio
A1	PR17	CCCE28	Complemento compensatorio
A1	PR18	CCCE30	Complemento compensatorio
A1	PR19	CCPA11	Complemento compensatorio
A1	PR20	CCPA12	Complemento de carrera profesional
A1	PR21	CCPA13	Complemento de carrera profesional
A1	PR22	CCPA14	Complemento de carrera profesional
A2	PR23	CCPA23	Complemento de carrera profesional
A2	PR24	CCPA24	Complemento de carrera profesional
C1	PR25	CCPC13	Complemento de carrera profesional
C1	PR26	CCPC14	Complemento de carrera profesional
C2	PR27	CCPC24	Complemento de carrera profesional

Fuente: Datos Agencia a fecha 31 de diciembre de 2022



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
 Técnico Administrativo  
 27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
 Técnica Superior de Protección del denunciante i  
 Assessorament jurídic  
 28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
 Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació,  
 Participació, Comunicació i Relacions amb altres  
 entitats  
 28/01/2025 13:54

### Análisis cualitativo

Y en el plano del análisis cualitativo, la información facilitada por la Institución es la siguiente:

Desde la Agencia Valenciana Antifraude, se ha expresado que se garantiza y se respeta el principio de igualdad retributiva, y está incluido dentro de sus objetivos en la cultura organizacional. La Agencia se rige por la Ley anual de Presupuestos de la Generalitat.

Se ha comunicado que no se producen retribuciones en especie y no se aplican más modificaciones retributivas de las que se imponen legalmente.

### Información facilitada por la plantilla

En este apartado se analizará la información proporcionada por la plantilla. A





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B

continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas de la encuesta en torno a las retribuciones:

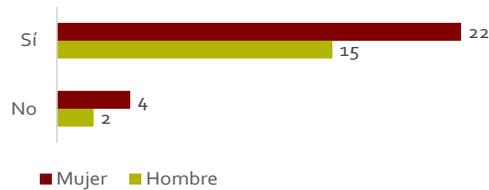
Ninguna persona considera que se produzca brecha salarial de género y un 14% (H=2,3% y M=11,6%) desconoce si existe o no.



Fuente: Datos Encuesta

Además de ello, en la siguiente gráfica se muestra que hay un mayor número de mujeres (n=4) que de hombres (n=2) que conocen los conceptos salariales de la organización.

¿Conoces los tipos de conceptos salariales y extrasalariales de tu organización?



Fuente: Datos Encuesta

En la misma línea de la información analizada anteriormente, la tendencia en las empleadas a considerar que la conciliación laboral supone una dificultad en la promoción y por lo tanto en su retribución salarial, es ligeramente mayor en mujeres (19,2%) que en hombres (11,8%).

¿Crees que las personas que tienen conciliación en el cuidado de menores o dependientes se sienten afectadas en su salario?



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Itziar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

Fuente: Datos Encuesta

Se han realizado los siguientes comentarios al respecto:

*A pesar de que no existe brecha salarial pues pertenecemos a las AAPP, sí que creo que existen algunas conductas micromachistas en la Agencia en los cuerpos altos funcionariales y el trato entre iguales y a veces no iguales.*

*Muchas veces se deben a la tradición y a la cultura imperante pero deberían ser erradicadas. Por otra parte, el coste de llegar a los cuerpos funcionariales altos por parte de las mujeres es bastante más alto pues implica renuncias en su vida personal y familiar, y también en ocasiones demostrar más su valía (al hombre se le presume más valía y capacidad).*

*El salario emocional afecta más a las mujeres.*

*En alguna ocasión, alguna compañera se ha sentido cuestionada profesionalmente por hacer uso de las medidas de conciliación laboral. Así mismo, en ocasiones se exige el mismo nivel de trabajo que al resto de compañeros que no cuentan con reducciones de jornada y flexibilidad laboral.*

*No se respeta el horario de flexibilidad concedido para conciliación y se siguen convocando reuniones sin tener en cuenta éste. Se tienen en cuenta las opiniones y/o propuestas según el grupo profesional al que perteneces. En muchas ocasiones se cuestiona (verbalmente) la utilización de las medidas legalmente establecidas de conciliación laboral y familiar.*

Se recomienda continuar difundiendo las medidas de conciliación de las que se dispone conforme la normativa de función pública, así como mantener actualizado al personal respecto de cualquier modificación que se pueda aprobar al respecto.

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

La importancia de este eje reside en comprobar si existen mecanismos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y si son conocidos y accesibles a la plantilla. Se analizará, además, si en la agencia han existido situaciones de acoso y de qué manera se ha actuado o cómo se han resuelto en el marco de protocolo de prevención de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Técnico Mijà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54



FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestió Econòmica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

De esta manera, se definirán y se identificarán cuáles son las conductas constitutivas de acoso, que procedimientos y medidas cautelares y/o correctivas aplicables existen, se crearan procedimientos para que existan vías o canales de comunicación para las denuncias que pudieran producirse y se comprobará que existe un procedimiento de actuación eficaz y de calidad.

**Información facilitada por la Institución**

**Análisis cualitativo**

**A nivel cualitativo**, la Institución ha facilitado la siguiente información:

La Agencia Valenciana Antifraude cuenta con un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Así mismo el acoso sexual se incluye en la evaluación de los riesgos de los puestos de trabajo, y ejecuta medidas formativas e informativas y de sensibilización dirigidas a la plantilla, incluyendo a las personas delegadas de personal. La Agencia tiene contratado un servicio de atención psicológica a la persona empleada pública, que se presta en régimen 24/7 para cuando cualquier persona empleada lo demande.

Hasta el momento, no se ha producido ningún caso de acoso sexual y por razón de sexo en la organización.

**Información facilitada por la plantilla**

En este apartado se analizará la información proporcionada por la plantilla. A continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas de la encuesta en torno a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

Según los resultados, 10 mujeres y 4 hombres han recibido información en materia de acoso sexual y por razón de sexo. En cuanto al número de personas que han recibido formación, este valor disminuye, siendo solamente 4 mujeres y 3 hombres. Hay que tener en cuenta que se trata de una pregunta abierta que no precisa si se refiere al periodo laboral en la Agencia, a la totalidad de la vida laboral o incluso fuera de este ámbito.



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





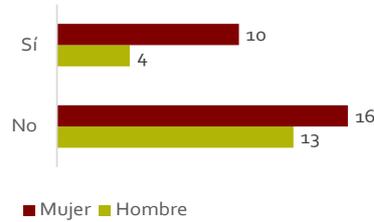
FIRMADO POR

Itziar Cristina Martínez Mares  
Tècnica Superior de Gestió Econòmica  
27/01/2025 13:59



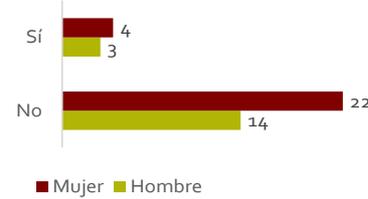
AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B

¿Has recibido información en materia de acoso sexual y por razón de sexo?



Fuente: Datos Encuesta

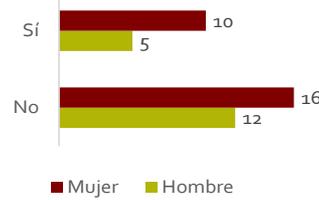
¿Has recibido formación en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo ?



Fuente: Datos Encuesta

En cuanto al conocimiento de la plantilla acerca de los recursos disponibles en esta materia, las respuestas continúan en la misma línea, siendo 10 mujeres y 5 hombres a las que les consta esta información.

¿Tienes conocimiento sobre los recursos que proporciona tu organización en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo?



Fuente: Datos Encuesta

Ante la pregunta: “En caso de que estuvieras siendo una víctima de acoso sexual o acoso por razón de sexo: ¿confiarías en la profesionalidad de la organización para solucionar la situación?”, responden afirmativamente 14 mujeres (53,8% del total de mujeres) y 13 hombres (76,5% del total de los hombres); entre las personas que respondan negativamente, se encuentren más mujeres (n12) que hombres (n4)



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





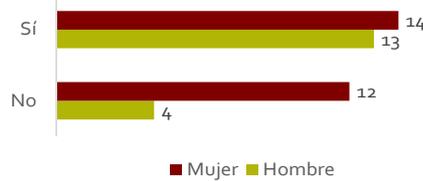
FIRMADO POR

Itziar Cristina Martínez Mares  
Tècnica Superior de Gestió Econòmica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B

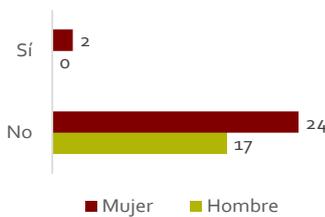
En caso de que estuvieras siendo una víctima de acoso sexual o acoso por razón de sexo: ¿confiarías en la profesionalidad de la organización para solucionar la situación?



Fuente: Datos Encuesta

Según la siguiente gráfica, a dos trabajadoras les consta que se haya producido algún caso de acoso sexual o por razón de sexo.

¿Tienes constancia de algún caso de acoso sexual o por razón de sexo en la plantilla?



Fuente: Datos Encuesta

En concreto, las preguntas formuladas por la encuesta y sus respectivas respuestas fueron las siguientes:

- *¿Tienes constancia de algún caso de acoso sexual o por razón de sexo en la plantilla?*  
Han respondido SI 2 mujeres  
Han respondido NO 24 mujeres y 17 hombres
- *Valora la frecuencia con la que se han dado las siguientes situaciones: he recibido mensajes con contenido sexual no deseados cuyos remitentes son personas con quienes trabajo*  
Han respondido NUNCA 24 mujeres y 17 hombres  
Han respondido "en contadas ocasiones" 2 mujeres
- *Tengo que observar a disgusto fotografías, dibujos, imágenes o chistes de contenido sexual mientras realizo mi trabajo*  
Han respondido NUNCA 24 mujeres y 17 hombres



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnica Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54



FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

Han respondido “en contadas ocasiones” 2 mujeres.

- En el resto de las preguntas consta que en el 100% de los casos, las respuestas son **negativas**, siendo la respuesta del total de las 43 personas participantes **“NUNCA”**:
  - Valora la **FRECUENCIA** con la que se han dado las siguientes situaciones: *[He recibido o recibo llamadas telefónicas con contenido sexual no deseado de personas con las que trabajo.]*
  - Valora la **FRECUENCIA** con la que se han dado las siguientes situaciones: *[Me han hecho invitaciones de carácter sexual no deseado mientras realizo mi trabajo.]*
  - Valora la **FRECUENCIA** con la que se han dado las siguientes situaciones: *[Me han sugerido en mi trabajo acceder a una solicitud de carácter sexual para recibir un derecho o beneficio laboral.]*
  - Valora la **FRECUENCIA** con la que se han dado las siguientes situaciones: *[He sido objeto de una agresión sexual dentro del contexto laboral.]*

No obstante, ante las percepciones manifestadas en dos de las preguntas de la encuesta por dos personas trabajadoras, la Agencia ha activado la totalidad de acciones y protocolos previamente establecidos para la detección y prevención de dichos supuestos. Según informe de la empresa colaboradora, especialista para la elaboración del Plan de Igualdad, es de destacar el nivel mínimo de gravedad de la situación, y que en ningún caso se trata de una situación diferente a los hallazgos habituales en los informes diagnósticos al uso, sino más bien todo lo contrario, sobre todo teniendo en cuenta que en la AVAF más del 90% de la plantilla ha contestado a los formularios online, lo que no es frecuente, ni en las organizaciones públicas ni en las privadas.

El nivel de intervención se tiene que limitar, una vez detectado el indicador, a informar al personal y recordarle la existencia de canales y medios para atender tal situación, para su sensibilización, así como formar a la Comisión Negociadora en esta materia. El Servicio de Prevención Ajeno coincidió con la empresa colaboradora en la propuesta de realización de tales actuaciones.

En consecuencia, con carácter inmediato y en varias ocasiones se recordó por la Agencia, a la totalidad de la plantilla, la existencia del canal y medios para atender este tipo de situaciones, poniéndose a disposición de cualquier persona afectada o que pudiese tener conocimiento de cualquier hecho relacionado con el asunto de referencia, en aplicación del Protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral en la Administración de la Generalitat (DOGV núm. 8223, de 30.01.2018), de aplicación al



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

Maria Tania Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

personal de la AVAF, conforme a la Resolución 935/2022 de esta Dirección, de 11 de noviembre. Asimismo, se recordó que las denuncias podían presentarse de forma anónima si bien, para poder actuar, era imprescindible identificar la situación, los hechos concretos y las personas implicadas.

De igual modo, se indicó en varias ocasiones la necesidad de colaboración e implicación de todo el personal de la Agencia para atender, con la máxima inmediatez, cualquier tipo de situación de las allí recogidas, amparando tanto los derechos de las posibles víctimas, como salvaguardando la honorabilidad de todas las personas que prestan servicios en esta Agencia y cumplen escrupulosamente con los valores y principios éticos propios de una institución creada para la promoción de la ética pública y de prevención y lucha contra la corrupción.

Tras las sucesivas comunicaciones, no se produjo denuncia alguna al respecto por ninguno de los canales habilitados al efecto.

Todas las actuaciones anteriores fueron trasladadas a la Unidad de Resolución de Conflictos de la Agencia (en adelante, URCA), a los efectos de aplicación del Protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral antes citado, para su estudio y análisis detenido.

Consecuentemente, la Unidad de Resolución de Conflictos de la Agencia, en el ejercicio de sus funciones, tramitó el correspondiente expediente administrativo, procedimiento en el que se realizaron las actuaciones de prevención secundaria previstas en el apartado 6 del Protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral aplicable a la Agencia, consistentes en la verificación de la situación y, en su caso, adopción de medidas de resolución, ante una posible situación conflictiva. En fase de instrucción del expediente y vista la inexistencia de denuncias en materia de acoso sexual o por razón de sexo presentadas, ni en los canales correspondientes, ni ante las personas delegadas de personal, se consideró conveniente realizar otras actuaciones adicionales, a los efectos de la identificación y, en su caso, adopción de medidas de resolución, ante una posible situación conflictiva, independientemente de su hipotético nivel de gravedad. Con base en ello, la URCA acordó la realización de determinadas actuaciones de prevención, previstas en el apartado 6 del Protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral, consistentes en la verificación de la situación. En concreto, se llevaron a cabo las siguientes actuaciones en el expediente:

-La realización de citaciones y comparencias personales dirigidas a los diferentes responsables de las áreas y direcciones, así como a las personas que ostentan las



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

Maria Tania Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Itziar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestió Econòmica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

jefaturas de servicios o unidad con personal a su cargo, sobre si tuviesen conocimiento, dentro del ámbito laboral, de la posible existencia de las conductas señaladas.

-Puesta a disposición del resto de personal de la AVAF que no se encontrase de baja laboral, a los efectos de que pudiese, en caso de considerarlo oportuno y adecuado, compartir información al respecto.

-Se realizaron distintas comparecencias y manifestaciones voluntarias del personal ante los miembros de la URCA, en las que no se manifestó ni acreditó ningún hecho ni personas concretas, en relación con ninguna situación relacionada con las respuestas de la encuesta.

Tras la totalidad de actuaciones practicadas, se acordó por la Dirección, a propuesta de la URCA, el archivo y finalización del expediente, tras una completa instrucción del mismo, ante la inexistencia de supuestos de hecho, una vez realizadas todas las actuaciones oportunas y sin que se hubiesen presentado denuncias, ni se hubiesen identificado situaciones, ni hechos, ni personas, relacionados con ningún caso de acoso sexual o por razón de sexo en la plantilla de la AVAF, en los términos recogidos en el ap. 6A del Protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral, comunicándose tanto a la plantilla, como a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad así como al Comité de ética el resultado de archivo y finalización del presente expediente.

Por todo ello, se recomienda dar formación e información al respecto a los efectos de que se pueda discernir e identificar cuándo se encuentra una persona ante un tipo de conducta que se defina como acoso.

### 10. Derechos laborales de las víctimas de Violencia de Género

En este apartado se recopila la información sobre las actuaciones o medidas que la entidad pública ha ido desarrollando en relación con la Violencia de Género. Es por ello por lo que se recoge información sobre cómo se informa a la plantilla sobre los derechos laborales de las mujeres que sufren violencia y la manera de emplearlos o ampliarlos.

Se recopila también información sobre las actuaciones o medidas de sensibilización en esta materia que ha ido realizando la Agencia y la existencia de procedimientos específicos o programas de protección y/o asistencia.



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54



FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

### Información facilitada por la Institución

#### Análisis cualitativo

**A nivel cualitativo**, la Institución ha facilitado la siguiente información:

En materia de violencia de género no se ha impartido formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de violencia de género. El ejercicio de los derechos de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, reconocidos legalmente a las víctimas de violencia de género, vienen recogidos en la normativa reguladora de las condiciones de trabajo del personal funcionario.

La Agencia cumple con la normativa establecida con carácter general en la materia. Con carácter adicional, la Agencia cuenta con un servicio de atención psicológica 24/7 al personal funcionario para su asesoramiento, tanto por motivos laborales como personales, lo que supone una mejora sobre los derechos laborales vigentes

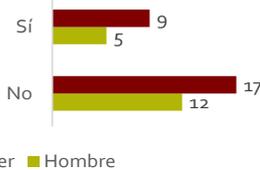
No obstante, sería recomendable incrementar la actitud institucional sensibilizada con la prevención de violencia de género.

### Información facilitada por la plantilla

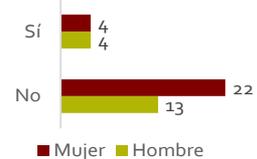
En este apartado se analizará la información proporcionada por la plantilla. A continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas de la encuesta en torno a los derechos laborales de las víctimas de Violencia de Género:

Se deduce que la gran mayoría del personal de la Agencia Valenciana Antifraude no ha recibido formación ni información en Violencia de Género y no tiene constancia sobre los recursos disponibles para las empleadas víctimas.

¿Has recibido información en materia de Violencia de Género?



¿Has recibido formación en materia de Violencia de Género?



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protección del denunciante i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B

Fuente: Datos Encuesta

Fuente: Datos Encuesta

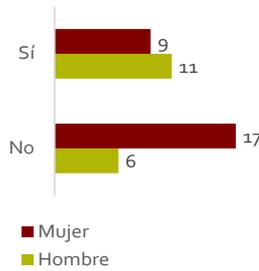
En la misma línea, la percepción de las personas participantes respecto a la capacidad para detectar casos de Violencia de Género podría mejorarse. El 53,5% del total (M=35,3% y H=65,4%) no confían plenamente en que desde la organización se fuese capaz de detectar posibles casos de violencia de género.



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13

¿Consideras que tu entidad cuenta con la formación y organización adecuada para detectar casos de Violencia de Género?



Fuente: Datos Encuesta

¿Tienes constancia sobre los recursos disponibles para las empleadas víctimas de Violencia de Género?



Fuente: Datos Encuesta



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17

### 11. Comunicación

En este eje se analizan los canales de comunicación de la Agencia Valenciana Antifraude, así como si el lenguaje y las imágenes utilizadas son incluyentes y no sexistas.

Respecto a la comunicación interna, se contempla la documentación general que se utiliza para informar a la plantilla: comunicados, correos electrónicos, etc., y se analizarán los canales utilizados.

Se detalla si en las imágenes de la entidad pública (web, logo, fotografías, infografías...) hay equilibrio entre la representación de mujeres y hombres y el lenguaje utilizado.

### Información facilitada por la Institución



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Itziar Cristina Martínez Mares  
Tècnica Superior de Gestió Econòmica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

**Análisis cualitativo**

**A nivel cualitativo**, la Institución ha facilitado la siguiente información:

Los canales de comunicación externa de la Agencia Valenciana Antifraude, según la información facilitada son:

- Web
- Facebook
- Twitter
- YouTube
- Instagram
- LinkedIn
- Twitch
- Ivoox
- Spotify
- Telegram

De la información ofrecida por la organización, se señala que las personas a cargo de la gestión de las redes sociales y la comunicación de la organización tiene formación en igualdad y en comunicación inclusiva y no sexista. Se informa de la realización del curso “¿Somos sexistas cuando comunicamos?”.

Se han realizado campañas de comunicación como ha sido el “Buzón de Denuncias de la Agencia Antifraude”, este buzón es un canal seguro de participación electrónica que nace de la necesidad de ofrecer un espacio que permita a la ciudadanía presentar denuncias a través de Internet. El personal responsable de esta área añade:

*En las informaciones sobre estadísticas se hace referencia a la perspectiva de género en cuanto al número de mujeres denunciantes, mujeres protegidas, etc. En los actos organizados se cuida el equilibrio en la representación de género, lo mismo que en los canales y resto de formatos*

Analizando las redes sociales y la página web de la Agencia, es relevante mencionar que, en su amplia mayoría, se hace un uso de términos colectivos como “personas” o “ciudadanía” además también se incluye en el apartado “Recursos” de la página web un Informe de impacto de género del Código ético y de conducta de la AVAF con fecha de publicación 04/02/2022.

Ya que, los informes de impacto de género son herramientas con las que recabar la información necesaria para detectar posibles desigualdades por razón de sexo que puedan producirse. Se valora enormemente y se recomienda continuar con la



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tèctic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

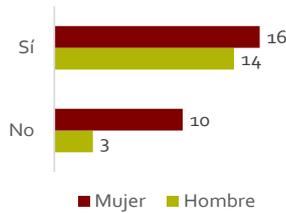
implementación de estas medidas para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

### Información facilitada por la plantilla

En este apartado se analizará la información proporcionada por la plantilla. A continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas de la encuesta en torno a la comunicación:

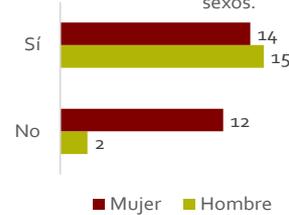
Coinciden prácticamente en números los funcionarios y las funcionarias que están de acuerdo en que la comunicación externa e interna es inclusiva, aunque un mayor número de mujeres considera que no siempre nombra a ambos sexos.

El lenguaje utilizado en la organización a efectos externos (impresos, formularios, comunicaciones...) nombra a ambos sexos.



Fuente: Datos Encuesta

El lenguaje utilizado en la organización a efectos internos (documentación contractual, descripción de los puestos de trabajo...) nombra a ambos sexos.



Fuente: Datos Encuesta

Por último, se ha preguntado la opinión sobre el uso de imágenes que muestren de manera igualitaria a ambos sexos, sin reproducir roles y estereotipos de género. El 41,9% de las personas que han respondido (20,9% de mujeres y 20,9% de hombres), muestra una satisfacción completa respecto al uso de imágenes con perspectiva de género. En la franja intermedia del posicionamiento se sitúan 9 mujeres y 2 hombres, lo cual representa un 34,6% del total de las mujeres y un 11,8% del total de los hombres.



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





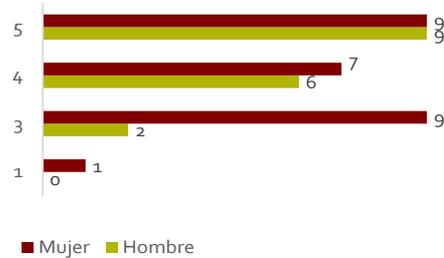
FIRMADO POR

Itziar Cristina Martínez Mares  
Tècnica Superior de Gestió Econòmica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B

¿Consideras que tu organización hace uso de imágenes que muestran de manera igualitaria a mujeres y hombres, sin reproducir roles y estereotipos de género?



Fuente: Datos Encuesta

### B. ANÁLISIS DAFO

Como puente entre el Informe Diagnóstico de la Agencia Valenciana Antifraude y el establecimiento de los objetivos y acciones a desarrollar en el Plan de Igualdad, se ha elaborado un análisis DAFO que ofrecerá una visión global de la información analizada. El DAFO permitirá identificar factores estratégicos para **consolidar** las fortalezas, **minimizar** las debilidades, **aprovechar** las oportunidades y **eliminar** o reducir amenazas.



#### FORTALEZAS



La Agencia Valencia Antifraude (AVAF) es una entidad de carácter público que se encuentra adscrita a las Cortes que funciona de forma independiente para luchar contra el fraude y la corrupción de manera que busca proteger la integridad y la ética de las administraciones e instituciones públicas valencianas.

El hecho de que sea una entidad de reciente creación, que ha sido constituida al amparo de una normativa estatal y autonómica que contempla la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral de un modo transversalmente intencionado, hace que AVAF sea una organización podríamos decir que ejemplar en muchos de los aspectos analizados.

Como entidad pública cuya finalidad se sostiene en el cumplimiento de la ley, AVAF cuenta con legitimidad, y al mismo tiempo, gran responsabilidad, a la hora de promover



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Itziar Cristina Martínez Mares  
Tècnica Superior de Gestió Econòmica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

una política comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Así pues, se indican a continuación las principales fortalezas de la organización, en función de los ejes afectados:

**CUESTIONES GENERALES**

El 100% del personal que componen la plantilla de la Agencia Valenciana Antifraude es personal funcionario de carrera. Esta estabilidad refleja un modelo de empleo público coherente con los principios básicos de la Administración Pública y, opera como antídoto de la vulnerabilidad que conlleva la inestabilidad laboral.

En los formularios a la plantilla, el grado de respuestas es altamente satisfactorio, dado que alcanza casi un 100%. Todo el personal funcionario de carrera que componen la plantilla de la Agencia Valenciana Antifraude ha demostrado una óptima implicación en el proceso.

Ante la pregunta de si la organización garantiza la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la mayoría (76,2%) de las personas que han contestado están parcial (9,5%) o totalmente (66,7%) de acuerdo con esta afirmación.

**PROCESO DE SELECCIÓN Y ACCESO**

Según la información aportada sobre las diferentes convocatorias, observando el desdoblamiento por sexo de la persona a la que va dirigida, sí se considera que la organización emplea un lenguaje inclusivo y no sexista en las ofertas de empleo.

Según la información aportada, se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la selección sea paritario y participe la representación legal del personal.

En la Agencia se realiza un estudio de impacto de género, previsto en la normativa, cuando se convocan libres designaciones.

Otra fortaleza se detecta en el análisis de las encuestas dirigidas a personal con puesto de responsabilidad en la organización que han respondido a los formularios, incluyendo varias propuestas como “aprobar el plan de igualdad, mejorar el lenguaje inclusivo, tratar de sensibilizar en materia de igualdad y contemplar siempre la necesidad de paridad en todas las acciones”.

**CONDICIONES DE TRABAJO**

La mayor parte de participantes en los cuestionarios manifiestan una buena percepción en su entorno laboral, tanto en la percepción de las tareas realizadas en el día a día como la valoración de superiores, compañeras y compañeros.

**PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

La organización está adherido al Protocolo de prevención y actuación antes el acoso laboral en la Administración de la Generalitat (DOGV núm. 8223, de 30.01.20218), conforme a la Resolución 935/2022 de la dirección de la Agencia, de 11 de noviembre de 2023.



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tèctic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

Maria Tania Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament Jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestió Econòmica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

Además, dentro del sistema de evaluación de riesgos laborales de la entidad se incluyen valoraciones tendentes a la prevención de cualquier tipo de acoso laboral, incluido el acoso sexual o por razón de sexo.

La Agencia ejecuta medidas formativas e informativas y de sensibilización dirigidas a la plantilla, incluyendo a las personas delegadas de personal.

Asimismo, la Agencia cuenta con la existencia de un servicio de ayuda a la persona empleada pública (PAE), servicio de atención psicológica 24/7, ilimitada, puesto a disposición de la plantilla para resolver cualquier situación de malestar psicológico y emocional.

Al preguntar a la plantilla si se han encontrado en alguna de las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, existe una respuesta por parte de 2 mujeres que han indicado haber recibido mensajes con contenido sexual no deseado cuyos remitentes son personas con las que trabajan, ante lo cual la Agencia ha implementado todas las medidas previstas para la detección y atención de dicha situación, con el resultado señalado y detallado en el cuerpo de este diagnóstico.

**COMUNICACIÓN**

Las personas a cargo de la gestión de las redes sociales y la comunicación de la organización tienen formación en igualdad y en comunicación inclusiva y no sexista.

**CONTRATACIÓN PÚBLICA**

En caso de empate entre ofertas en las licitaciones públicas se tiende a valorar la implementación de políticas de igualdad en la contratación a terceras empresas, al aplicar las cláusulas sociales de igualdad que se contemplan en la Ley de Contratos del Sector Público.



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13

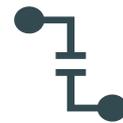


FIRMADO POR

Maria Tania Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



**DEBILIDADES**



Aun así, el Informe Diagnóstico de AVAF ha permitido detectar algunos puntos débiles que han de ser tenidos en consideración para desplegar los mecanismos posibles y superar los obstáculos encontrados. En este sentido, destacamos las siguientes cuestiones con margen de mejora:

**PROCESO DE SELECCIÓN Y ACCESO**

Los tribunales de provisión de puestos se conforman mayoritariamente por mujeres, sería conveniente asegurar que todo el personal que participe cuente con formación en igualdad.



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B

### EJERCICIO CORRESPONSABLES DE LOS DERECHOS A LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

Se observa que hay un mayor descontento por parte de las mujeres, ya que todos los varones que han respondido consideran que las medidas temporales de conciliación no afectan a las oportunidades de promoción. Únicamente son las mujeres las que sí consideran que acogerse a este tipo de medidas puede suponer un inconveniente para la promoción y el desarrollo profesional.

### PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Ante la pregunta: “En caso de que estuvieras siendo una víctima de acoso sexual o acoso por razón de sexo: ¿confiarías en la profesionalidad de la organización para solucionar la situación?”, responden afirmativamente 14 mujeres (53,8% del total de mujeres) y 13 hombres (76,5% del total de los hombres).



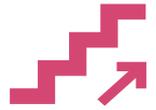
FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



### OPORTUNIDADES

Sensibilización y concienciación social en el ámbito de la Comunitat Valenciana.



### AMENAZAS

En cuanto a las potenciales amenazas, es importante hacer la siguiente observación: estamos ante una plantilla feminizada que presenta diferencias mínimas y en algunos casos inexistente, lo que puede suponer que se pase por alto que siguen existiendo desigualdades en otras áreas de la entidad pública, propias del funcionamiento interno, pero, sobre todo, de encontrarse, en definitiva, en el marco de una sociedad que estructuralmente es desigual. Así, es necesario explorar de forma más minuciosa si mujeres y hombres de la plantilla tienen las mismas posibilidades de ejercer sus derechos y de encontrar el mismo grado de satisfacción al desempeñar sus trabajos.



### C. RECOMENDACIONES

A partir de lo analizado en cada uno de los ejes del diagnóstico del I Plan de Igualdad de la Agencia se recomienda lo siguiente:

- Mantener una comunicación no sexista e inclusiva.
- Continuar con la elaboración de estudios acerca de las necesidades formativas del personal funcionario de carrera, así mismo se sugiere que el plan de



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protección del Denunciante i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

formación tenga incorporada la perspectiva de género en todas las materias impartidas.

- Desarrollar una sensibilización en materia de igualdad a todo el personal funcionario de AVAF. Del mismo modo, se propone realizar formaciones y sensibilizaciones específicas al personal responsable de los procesos de selección en materia de igualdad.
- Mantener actualizados todos los recursos de detección y prevención ante el acoso sexual o por razón de sexo, y demás riesgos laborales, en la Agencia Valenciana Antifraude.
- Sensibilizar a todo el personal funcionario de carrera en materia de acoso sexual o por razón de sexo y en materia de violencia de género, para generar un ambiente de empatía, entendimiento y confianza donde no se admitan conductas sensibles de acoso.
- Realizar una evaluación periódica para garantizar el buen cumplimiento y aplicación del plan.
- Estudiar posibles medidas para paliar los sesgos de género asentados en la sociedad actual.
- Continuar con la senda para favorecer las condiciones de trabajo en cuanto a la corresponsabilidad, desconexión digital y modalidades de trabajo.

#### 2.4. PLAN DE IGUALDAD. MEDIDAS

La estrategia utilizada en este Plan de Igualdad es la transversalidad de género o «gender mainstreaming». Definido por la UE en el Tratado de Ámsterdam (1999), es una estrategia que consiste en aplicar la perspectiva de género en todas las fases de intervención, en todas las políticas y programas, a todos los niveles, desde la planificación y presupuestación hasta la ejecución y evaluación de la acción.

Por lo tanto, cada área de intervención señalada por el Plan de Igualdad está dirigida al cumplimiento de unos objetivos generales y específicos, y tiene asignada una o varias acciones delimitadas en una franja temporal específica.

Tal y como se adelantó en la Introducción Metodológica, para la implementación del Plan de acción, se ha aplicado la resolución del 13 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se modifica la de 16 de marzo de 2023, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente el acoso sexual y por razón de sexo.



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Técnico Mijà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Tècnica Superior de Gestió Econòmica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

Además, se ha creído oportuno añadir los siguientes ejes para completar la presentación de objetivos y acciones del plan conforme al Real Decreto 901/2020 y la excelencia del contenido: Clasificación Profesional, Condiciones de Trabajo, Infrarrepresentación femenina, Comunicación, Derechos laborales de las víctimas de violencia de género y Transversalidad del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

**I. Definición de objetivos generales y específicos y concreción de las acciones del I Plan de Igualdad**

El objetivo general del Plan de Igualdad de la Agencia Valenciana de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana (en adelante la Agencia o la Agencia Valenciana Antifraude) es difundir y visibilizar una cultura de la organización comprometida con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la organización y predisponer a toda la organización para trabajar por este objetivo común. Será fundamental eliminar cualquier obstáculo existente para la consecución de la igualdad real, actuando sobre las estructuras, mentalidades y costumbres.

Las tablas que alojan a las acciones incluyen el siguiente contenido:

- ❖ **Descripción.** Descripción de la acción que se propone impulsar.
- ❖ **N.º de acción.**
- ❖ **Prioridad.** De 1 a 4, identifica en qué año se van a llevar a cabo las acciones en el que estará vigente el Plan de Igualdad: prioridad 1 en 2025 hasta, prioridad 2 será 2026, prioridad 3 será 2027 y prioridad 4 será hasta el 2028.
- ❖ **Responsable.** Es el órgano impulsor que será responsable de dirigir, coordinar los recursos y organizar la puesta en marcha de la medida. El departamento o el cargo responsable de impulsar o ejecutar una acción será el que por razón de sus competencias tenga más relación con el contenido de la acción, o quien ocupe el cargo inmediatamente superior jerárquicamente.
- ❖ **Personal que la desarrolla.** Es el equipo de trabajo, plantilla o departamento que tendrá relación con la medida.
- ❖ **Indicador/es.** Las acciones del Plan de igualdad son medibles y cuantificables, ya sea de forma cuantitativa o cualitativa, a través de indicadores de seguimiento e incorporan los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnica Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

Maria Tania Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Itziar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B

- ❖ **Periodicidad.** Puede ser puntual, permanente, cada dos años... todo está representado gráficamente en el cronograma de implementación del Plan de igualdad.
- ❖ **Presupuesto.** Se establece la cuantía aproximada asignable a cada acción externalizable.

1. Acceso al empleo público y desarrollo de la carrera profesional: condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y el desarrollo de la carrera profesional.

**Objetivo general:** Promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los procesos de provisión de puestos de la Agencia y en el desarrollo de la carrera profesional.

**O.1 Objetivo específico:** Garantizar que el sistema de provisión de puestos cuente con perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
1.	1-4	Permanente.
<b>Descripción</b>	El personal responsable de los procesos de provisión de la Agencia deberá realizar formación en materia de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.  Se garantizará el cumplimiento del principio de presencia equilibrada en los órganos de selección, provisión y valoración, tal como se regula en el artículo 51- d) de la LOI, y si es posible, la paridad que promueve los artículos 60 y 79 del EBEP. En caso de que no se produzca alguno de ambos principios, se justificará mediante un informe técnico al respecto, con indicación de mejoras, en su caso.	
<b>Indicadores</b>	Evidencia de implementación en todos los órganos de provisión.	
<b>Responsable</b>	Recursos Humanos y Formación.	
<b>Personas destinatarias</b>	Personal de la Agencia Valenciana Antifraude.	
<b>Recursos</b>	Conexión a internet, ordenador.	
<b>Presupuestos</b>	Propio del departamento.	



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protección del denunciante i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54



FIRMADO POR

Itziar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

	La formación podrá externalizarse; importe por determinar.
--	--

**O.2 Objetivo específico:** Garantizar la transparencia en la administración informando a la plantilla sobre los términos de la carrera profesional.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
2	1-4	Permanente.
<b>Descripción</b>	Difundir a toda la plantilla el modelo de carrera profesional de la Agencia Valenciana Antifraude prevista en la normativa de función pública de GVA, elaborando una estrategia permanente de difusión para el personal funcionario de nueva incorporación.	
<b>Indicadores</b>	Evidencia de implementación de las estrategias de difusión.	
<b>Responsable</b>	Recursos Humanos y Comunicación.	
<b>Personas destinatarias</b>	Personal de la Agencia Valenciana Antifraude.	
<b>Recursos</b>	Conexión a internet, ordenador	
<b>Presupuestos</b>	Propio del departamento.	

2. Acceso corresponsable al derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional

**Objetivo general:** Avanzar en estrategias de conciliación corresponsables, que no causen perjuicio profesional a quienes ejercen este derecho.

**O.3 Objetivo específico:** Establecer medidas que garanticen el derecho a la desconexión digital.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
3	1	Puntual
<b>Descripción</b>	Continuar fomentando el uso de medios electrónicos y telefónicos únicamente durante el horario de trabajo, teniendo en cuenta la regulación en materia conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izlar Cristina Martínez Mares  
Tècnica Superior de Gestió Econòmica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

	Elaborar y difundir el protocolo de desconexión digital. Inclusión de este en el Plan de Bienvenida del personal funcionario de nueva incorporación.
<b>Indicadores</b>	Evidencia de implementación de las estrategias de difusión.  Verificación puntual de su cumplimiento en las diferentes áreas por parte de la Comisión de Seguimiento.
<b>Responsable</b>	Recursos Humanos
<b>Personas destinatarias</b>	Personal de la Agencia Valenciana Antifraude.
<b>Recursos</b>	Programa informático, ordenador, conexión a internet.
<b>Presupuestos</b>	Propio del departamento.

### 3. Formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional

**Objetivo general:** Garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres mediante la formación, con estrategia dual de igualdad: Formación transversal del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los cursos y, formación específica en materia de igualdad.

**O.4 Objetivo específico:** Promocionar que la formación se planifique desde la perspectiva de género.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
4	1-4	Permanente.
<b>Descripción</b>	Promover la formación con perspectiva de género en línea con el artículo 51-c) de la LOI, se procurará que todas las entidades con competencias en formación con las que colabore la Agencia tengan entre sus objetivos la ampliación de la formación en igualdad, salud laboral y violencia sobre la mujer. Esta acción se materializará mediante la firma de acuerdos o convenios con dichas entidades.	
<b>Indicadores</b>	N.º de convenios y/o formaciones realizadas.  N.º de personas participantes.	
<b>Responsable</b>	Recursos Humanos y Formación	

114



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Itziar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

<b>Personas destinatarias</b>	Personas trabajadoras de la Agencia, así como las personas destinatarias de las formaciones externas de la Agencia.
<b>Recursos</b>	Ordenador, conexión a internet, espacio físico, material audiovisual.
<b>Presupuestos</b>	Propio del departamento



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13

4. Procurar el cumplimiento del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión.

**Objetivo general:** Garantizar que la toma de decisiones se produce a través de órganos que respeten la filosofía del principio de presencia equilibrada, y con formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

**O.5 Objetivo específico:** Procurar el cumplimiento del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Agencia.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
5	2	Puntual
<b>Descripción</b>	Sensibilización a todo el personal de la Agencia, mediante la realización de formación al respecto.	
<b>Indicadores</b>	Implementación de la formación y número de asistentes	
<b>Responsable</b>	Recursos Humanos y Formación.	
<b>Personas destinatarias</b>	Personal del órgano decisorio.	
<b>Recursos</b>	Programa informático, ordenador, conexión a internet, espacio físico...	
<b>Presupuestos</b>	Propio del departamento. La formación podrá externalizarse; importe por determinar.	



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protección del denunciante i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17

5. Medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo

**Objetivo general:** Garantizar que la Agencia Antifraude Valenciana sea un espacio seguro y libre de acoso sexual y por razón de sexo.



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

**O.6 Objetivo específico:** Difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo a todo el funcionamiento de la Agencia

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
6	1-4	Permanente
<b>Descripción</b>	Difusión de la Resolución 935, de 11 de noviembre de 2022, del director de la Agencia por la que se aprueba la aplicación provisional del Protocolo de Prevención y Actuación ante el acoso laboral en la Administración de la Generalitat (DOGV núm. 8223, de 30.01.2018), de su contenido y del procedimiento de denuncia entre todo el funcionamiento de la agencia por todos los medios disponibles. La acción de difusión deberá ser cíclica. Se incluirá en el Plan de Bienvenida para llegar al personal funcionario de nueva incorporación.	
<b>Indicadores</b>	Evidencia de implementación de las estrategias de difusión.	
<b>Responsable</b>	Recursos Humanos y Comisión de Seguimiento	
<b>Personas destinatarias</b>	Personal de la Agencia Valenciana Antifraude.	
<b>Recursos</b>	Ordenador, conexión a internet, espacio físico...	
<b>Presupuestos</b>	Propio del departamento.	

**O.7 Objetivo específico:** Acompañamiento y asesoramiento psicológico a las víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
7	1-4	Permanente
<b>Descripción</b>	Mantener en el plan de prevención de riesgos laborales la asistencia psicológica a las víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.	
<b>Indicadores</b>	Evidencia de existencia del recurso de atención psicológico.  N.º de derivaciones	



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protección del denunciante i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

<b>Responsable</b>	RRHH.
<b>Personas destinatarias</b>	Personal de la Agencia Valenciana Antifraude.
<b>Recursos</b>	Plan de prevención de riesgos laborales.
<b>Presupuestos</b>	Propio del departamento



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13

**O.8 Objetivo específico:** Sensibilizar en materia de acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla de la Agencia Valenciana Antifraude.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
8	1-4	Permanente.
<b>Descripción</b>	<p>Realizar campaña de sensibilización contra el acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla de AVAF en acciones mixtas y no mixtas.</p> <p>En las acciones mixtas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación adecuada, a todos los niveles. Abarcará una formación general a todo el personal y una más específica a las personas que van a participar en las actuaciones derivadas del protocolo (prioridad 2)</li> <li>- Difusión de los mecanismos de actuación existentes en la Agencia (Protocolo) (prioridad 1-4).</li> </ul> <p>En las acciones no mixtas (hombres/mujeres):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incluir en la formación acciones dirigidas a identificar conductas que pueden ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo.</li> <li>- Sensibilizar, en la formación, al personal para evitar la presencia de "cómplices necesarios" en la organización.</li> </ul>	
<b>Indicadores</b>	Nº de asistentes desagregados por sexo	
<b>Responsable</b>	Recursos Humanos y Comisión de Seguimiento	
<b>Personas destinatarias</b>	Personal de la Agencia Valenciana Antifraude.	



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izlar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B

<b>Recursos</b>	Programa informático, ordenador, conexión a interno, espacio físico... Especialista en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo.
<b>Presupuestos</b>	Los propios de la Agencia La formación podrá externalizarse; importe por determinar



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13

**6. Medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo**

**Objetivo general:** Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.

**O. 9 Objetivo específico:** Continuar con un sistema que garantice que no existe ninguna discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
9	1-4	Permanente
<b>Descripción</b>	Dada la igualdad retributiva observada en el Informe Diagnóstico previo, no se prevé ninguna medida de carácter inmediato. En el caso de que se detecte alguna diferencia, se realizarían las actuaciones necesarias para su valoración y rectificación, en su caso.	
<b>Indicadores</b>	Evidencias de una posible discriminación y, en ese caso, medidas correctoras.	
<b>Responsable</b>	Recursos humanos y seguimiento por la Comisión de Seguimiento.	
<b>Personas destinatarias</b>	Personal de la Agencia.	
<b>Recursos</b>	Programa informático, ordenador, conexión a interno, espacio físico...	
<b>Presupuestos</b>	Propio del departamento.	



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Itziar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B

7. Medidas para evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación

**Objetivo general:** Garantizar la efectividad del principio de igualdad en la implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

**O.10 Objetivo específico:** Establecer específicamente las personas/puestos/niveles jerárquicos responsables de la implantación y seguimiento del plan, así como cuál será la calendarización prevista para las reuniones de seguimiento del Plan.



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
10	1	Puntual
<b>Descripción</b>	<p>Con carácter prioritario y nada más aprobarse el Plan de Igualdad, se aprobará un Reglamento de Funcionamiento Interno de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad que regule y recoja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La composición: los requisitos de los componentes, duración en el cargo, mecanismos y causas de renovación, etc.</li> <li>- Las funciones.</li> <li>- Las convocatorias ordinarias en que se reunirá la CS y las áreas responsables de implementación del plan. Las convocatorias serán al menos las siguientes: <ul style="list-style-type: none"> <li>o Anualmente, preferiblemente entre septiembre/octubre de cada ejercicio, para planificar la implementación del plan en el ejercicio siguiente y se realizará la reserva de crédito presupuestario</li> <li>o A la finalización de los años 2 y 4 de aplicación del Plan, la Comisión emitirá informe de evaluación del cumplimiento.</li> </ul> </li> <li>- Otras cuestiones que la Comisión considere de interés.</li> </ul>	
<b>Indicadores</b>	Redacción, aprobación y publicación del reglamento.	
<b>Responsable</b>	Comisión de Seguimiento	



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestió Econòmica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

<b>Personas destinatarias</b>	Personal de la Agencia Valenciana Antifraude.
<b>Recursos</b>	Programa informático, ordenador, conexión a internet, espacio físico.
<b>Presupuestos</b>	Propio del departamento.

**O.11 Objetivo específico:** Garantizar que se cumple con los procesos y principios del Plan de Igualdad.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
11	2 y 4	Puntual
<b>Descripción</b>	Anualmente se reunirá la Comisión para realizar el seguimiento del cumplimiento de las medidas del plan.  En el 2º y 4º año de vigencia del plan, se realizará una evaluación para asegurar que se cumple con las garantías de igualdad dentro de la administración.	
<b>Indicadores</b>	Evidencia de la evaluación e informe de resultados.	
<b>Responsable</b>	Comisión de Seguimiento	
<b>Personas destinatarias</b>	Personal de la Agencia Valenciana Antifraude.	
<b>Recursos</b>	Programa informático, ordenador, conexión a internet, y espacio físico.	
<b>Presupuestos</b>	Propio del departamento.	

### 8. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género

**Objetivo general:** Garantizar el ejercicio de los derechos en materia de violencia de género, promoviendo el acceso a los recursos apropiados a las víctimas.

**O.12 Objetivo específico:** Sensibilización del personal de la Agencia en materia de violencia de género y violencia sexual.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
12	2	Puntual

120



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B

<b>Descripción</b>	Realizar campaña de sensibilización en materia de violencia de género con el objeto de sensibilizar a toda la plantilla respecto a este fenómeno. La campaña consistirá en impartición de una formación a todo el personal en la que se desarrolle la materia, así como la difusión de los protocolos existentes al respecto.
<b>Indicadores</b>	Evidencia de la implementación de las medidas. N.º de personas participantes, desagregadas por sexo
<b>Responsable</b>	Recursos Humanos/Formación
<b>Personas destinatarias</b>	Funcionarias/os de la Agencia Valenciana Antifraude.
<b>Recursos</b>	Equipo informático, conexión a internet, espacio físico y personal especializado en materia de violencia de género
<b>Presupuestos</b>	Los propios del departamento. La formación podrá externalizarse; importe por determinar

**O.13 Objetivo específico:** Garantizar la formación en materia de violencia de género a las personas responsables de RRHH.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
13	2	Puntual
<b>Descripción</b>	La Unidad de Gestión Administrativa, la persona responsable de Protección de Datos de la Agencia, así como cualquier otro funcionario/a que por sus funciones o cargo pudiera tener interés en la materia, recibirá formación específica para la correcta implementación de las medidas de protección de las funcionarias víctimas de violencia de género, para garantizar la correcta aplicación de los procedimientos y protocolos de actuación.	
<b>Indicadores</b>	Evidencia de la implementación de las medidas Nº de personas participantes.	
<b>Responsable</b>	Recursos Humanos, Formación y Comisión de Seguimiento.	
<b>Personas destinatarias</b>	Personal de la Agencia Valenciana Antifraude.	

121



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Itziar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

<b>Recursos</b>	Equipo informático, conexión a internet y personal especializado en materia de violencia de género
<b>Presupuestos</b>	Medios propios del departamento. La formación podrá externalizarse; importe por determinar



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13

### CONTENIDO COMPLEMENTARIO PARA LA EXCELENCIA

#### 9. Condiciones de trabajo y Prevención de riesgos laborales

**Objetivo general:** Garantizar unas condiciones de trabajo libres sesgos de género.

**O.14 Objetivo específico:** Garantizar que el Plan de Riesgos Laborales aplicado por normativa, incorpore la perspectiva de género, manteniendo actualizados los recursos necesarios para que, mujeres y hombres, puedan desarrollar sus funciones laborales en las condiciones adecuadas.



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
14	1-4	Permanente
<b>Descripción</b>	La Agencia designará todos los medios disponibles para que, desde el área de PRL se aplique la perspectiva de género y de sexo (en: <ul style="list-style-type: none"> <li>- El diseño de la evaluación de riesgos laborales de todos los puestos de trabajo.</li> <li>- La planificación de la actividad preventiva.</li> <li>- La vigilancia de la salud, con inclusión de medios de vigilancia individual específicos para las mujeres.</li> <li>- Los equipos de protección individual.</li> <li>- La composición de los botiquines.</li> </ul>	
<b>Indicadores</b>	Informe de los medios incorporados con perspectiva de género.	
<b>Responsable</b>	Recursos Humanos.	
<b>Personas destinatarias</b>	Personal de la Agencia Valenciana Antifraude.	



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Itziar Cristina Martínez Mares  
 Técnica Superior de Gestión Económica  
 27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

<b>Recursos</b>	Función propia.
<b>Presupuestos</b>	Propio del departamento.

## 12. Comunicación

**Objetivo general:** Garantizar que todas las áreas, unidades funcionales de la Agencia Valenciana Antifraude han recibido la sensibilización y formación adecuadas para realizar un uso inclusivo de la comunicación y el lenguaje, rechazando el sexismo en cualquiera de sus manifestaciones.

**O.15 Objetivo específico:** Garantizar que la comunicación interna y externa de la Agencia, se realiza con perspectiva de género.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
15	2	Puntual
<b>Descripción</b>	Impartir formación en comunicación inclusiva no sexista y en materia de igualdad a todo el personal y especialmente a las personas responsables del área de comunicación en la Agencia, así como al departamento del Formación.	
<b>Indicadores</b>	Evidencia de la implementación de la medida. Lista de asistentes desagregado por sexo y nº de horas de la formación.	
<b>Responsable</b>	Recursos Humanos, Comunicación y Comisión de Seguimiento.	
<b>Personas destinatarias</b>	Personal de la Agencia Valenciana Antifraude.	
<b>Recursos</b>	Ordenador, conexión a internet, Plan de Igualdad.	
<b>Presupuestos</b>	Medios propios del departamento. La formación podrá externalizarse; importe por determinar	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
16	2	Permanente
<b>Descripción</b>	El área responsable de comunicación realizará una revisión minuciosa de la comunicación interna y externa	

123



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
 Técnico Mijà de Gestión Administrativa  
 27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
 Técnica Superior de Protección del denunciante i  
 Assessorament jurídic  
 28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
 Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació,  
 Participació, Comunicació i Relacions amb altres  
 entitats  
 28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU  
NIF: Q4601431B

	emitida por la Agencia, con el objetivo de garantizar el uso de un lenguaje inclusivo no sexista.
<b>Indicadores</b>	Informe en relación con la revisión.
<b>Responsable</b>	Comunicación.
<b>Personas destinatarias</b>	Personal de la Agencia Valenciana Antifraude.
<b>Recursos</b>	Ordenador, conexión a internet.
<b>Presupuestos</b>	Medios propios del departamento.



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Técnico Mijà de Gestión Administrativa  
27/01/2025 14:13

**13. Transversalidad del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres**

**Objetivo general:** Aplicar el principio de transversalidad, en cumplimiento del art. 15 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece que la transversalidad del Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter general, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones Públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

**O.16 Objetivo específico:** Garantizar que todo el personal de la organización conozca y aplique el contenido del Plan.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
17	1-4	Permanente
<b>Descripción</b>	Difusión interna del Plan de Igualdad de la AVAF e informes de seguimiento. Incluir el Plan de Igualdad en el Plan de Bienvenida para el personal de nueva incorporación.	
<b>Indicadores</b>	Evidencia de la implementación de la medida	
<b>Responsable</b>	Comisión de Seguimiento.	
<b>Personas destinatarias</b>	Personal de la Agencia Valenciana Antifraude.	
<b>Recursos</b>	Ordenador, conexión a internet y Plan de Igualdad.	



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protección del denunciante i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Itziar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

<b>Presupuestos</b>	Propio del departamento.
---------------------	--------------------------

**0.17 Objetivo específico:** Estudiar posibles medidas para paliar los sesgos de género asentados en la sociedad actual.



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnic Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
18	1-4	Permanente
<b>Descripción</b>	Continuar, a través de la Comisión de Comunicación, realizando campañas de sensibilización de las fechas o actos que destacables sobre temas como corresponsabilidad, lenguaje inclusivo no sexista, la igualdad salarial, etc.	
<b>Indicadores</b>	Evidencia de la campaña de sensibilización.	
<b>Responsable</b>	Comunicación y Comisión de Seguimiento.	
<b>Personas destinatarias</b>	Personal de la Agencia Valenciana Antifraude.	
<b>Recursos</b>	Ordenador, conexión a internet y Plan de Igualdad.	
<b>Presupuestos</b>	Propio del departamento.	



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
19	1-4	Permanente
<b>Descripción</b>	Se procurará la inclusión de cláusulas sociales en materia de igualdad en los procedimientos de contratación tramitados por la Agencia (criterios de adjudicación, criterios de desempate, cláusulas sociales de ejecución...)	
<b>Indicadores</b>	Evidencia de la implementación de la medida	
<b>Responsable</b>	Responsable del contrato.	
<b>Personas destinatarias</b>	Personal de la Agencia Valenciana Antifraude, especialmente la Unidad de Gestión Económica.	
<b>Recursos</b>	Ordenador, conexión a internet y Plan de Igualdad.	
<b>Presupuestos</b>	Propio del departamento.	



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Izilar Cristina Martínez Mares  
Tècnica Superior de Gestió Econòmica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

## 2.5. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

### SEGUIMIENTO

El seguimiento debe quedar recogido documentalmente por parte de la *Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad*.

Las personas miembros de la comisión se reunirán, al menos, anualmente y se levantará acta reunión y realizando un informe de seguimiento anual.

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

### EVALUACIÓN

La evaluación deberá quedar recogida documentalmente, mediante informe expreso y debe ser llevado a cabo por la Comisión para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad y se realizará:

- Una evaluación intermedia (a los dos años de la implantación).
- Una evaluación final (al finalizar la vigencia del plan)

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

### REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN

El plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Con motivo de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el punto anterior.
- b) Cuando se ponga de manifiesto por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), u otra entidad debidamente legitimada para ello, que el contenido del plan es inadecuado o insuficiente.
- c) En caso de modificación del estatus jurídico de la entidad.
- d) Modificaciones sustanciales de plantilla, métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, etc.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de género y/o determine la revisión del plan.

Esa revisión conllevará la actualización del diagnóstico, así como las medidas del plan de igualdad, según se considere necesario.

En cualquier momento, a petición de la comisión de seguimiento y evaluación del plan, se podrá revisar el contenido de este con el fin de reorientar, añadir, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar alguna de las medidas aprobadas, siempre que esto vaya encaminado a la consecución de los objetivos programados.



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Tècnica Mitjà de Gestió Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Tècnica Superior de Protecció del denunciant i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordenador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54





FIRMADO POR

Itziar Cristina Martínez Mares  
Técnica Superior de Gestión Económica  
27/01/2025 13:59



AGÈNCIA VALENCIANA ANTIFRAU

NIF: Q4601431B

Para realizar modificaciones, se levantará acta de cada una de las reuniones y acuerdo de modificación por escrito, y se anexarán dichos acuerdos al plan de igualdad remitiéndose también a la autoridad laboral y administrativa competente a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

Además, en caso de que dichas modificaciones se reflejen directamente en el plan de igualdad, se deberá recoger este hecho en el control de versiones, de manera que se registren los cambios realizados sobre el archivo para que siempre sea posible recuperar el contenido anterior

Para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, se podrá acudir a la solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos sobre negociación colectiva.

### 2.6. DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La comisión negociadora del plan de igualdad designa a las personas que se indican a continuación para conformar la comisión de seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad:

La composición de esta Comisión Negociadora se realiza de forma paritaria. Estará compuesta por 6 personas, 3 representantes de la organización y 3 representantes de las personas trabajadoras en la siguiente proporción:

De una parte, como representación de la entidad, las personas que ocupen los siguientes puestos de trabajo:

- Presidente/a: Antonio López Sanchis, Técnico Medio de Gestión Administrativa
- Vocal: Xavier Saá Úbeda, puesto 44, Jefe de Negociado de Soporte y Documentación
- Secretario/a: Itziar Martínez Mares, Técnica Superior de Gestión Económica.

Y de otra, en representación de las personas trabajadoras como delegadas/os de personal, como vocales, las 3 personas que ostenten dicho cargo. En el momento de la constitución de la Comisión se determinará la persona, de entre los representantes de los trabajadores, a la que le corresponda la suplencia de la Secretaría.



FIRMADO POR

Antonio López Sanchis  
Técnico Medio de Gestión Administrativa  
27/01/2025 14:13



FIRMADO POR

María Tania Segovia Fernández  
Técnica Superior de Protección del denunciante i Assessorament jurídic  
28/01/2025 9:17



FIRMADO POR

Anselm Bodoque Arribas  
Coordinador en funcions de l'Àrea de Formació, Participació, Comunicació i Relacions amb altres entitats  
28/01/2025 13:54

