



III Plan de
Igualdad
Instituto de Crédito Oficial



Instituto de Crédito Oficial





1. Presentación	04
2. Partes suscriptoras del plan de igualdad	06
3. Ámbito personal, territorial y temporal	06
4. Informe diagnóstico	07
4.1. Resumen del análisis cuantitativo	08
4.2. Principales resultados del diagnóstico	08
Condiciones Generales	08
Clasificación profesional	09
Selección y contratación	09
Formación	09
Promoción	10
Retribuciones	10
Condiciones de trabajo	11
Ejercicio de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	11
Infrarrepresentación femenina	12
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	12
4.3. Resultado del proceso de auditoría retributiva	13
5. Objetivos del plan de igualdad	15
6. Medidas de igualdad	16
7. Aplicación y seguimiento	26
8. Evaluación y revisión	27
9. Calendario de actuaciones	27
10. Procedimiento de modificación	27

1. Presentación

El Instituto de Crédito Oficial es una entidad pública empresarial (EPE) adscrita al Ministerio de Economía, Comercio y Empresa, a través de la Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la empresa.

Tiene naturaleza jurídica de Entidad de Crédito, y la consideración de Agencia Financiera del Estado, con personalidad jurídica, patrimonio y tesorería propios, así como autonomía de gestión para el cumplimiento de sus fines.

El ICO es un banco público, y se rige por la normativa recogida en la Disposición Adicional Sexta del Real Decreto Ley 12/1995 de 28 de diciembre sobre medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera y posteriores modificaciones, por el Real Decreto 706/1999 de 30 de abril, de adaptación del Instituto de Crédito Oficial a la Ley 6/1997 de 14 de abril, de organización y funcionamiento de la Administración General del Estado y de aprobación de sus Estatutos.

La igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres es un principio estratégico de la Política Corporativa y de Recursos Humanos y ámbito prioritario de actuación del ICO, que incorpora tanto en su VI Convenio Colectivo (art. 49.bis) como en los principios generales que presiden su Código de Conducta (art.4).

Adicionalmente, la representación de la empresa y de los trabajadores han sellado su compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres mediante la negociación y acuerdo del I y II Plan de Igualdad del ICO, que, junto con otros documentos, como el Plan de Trabajo a Distancia, la Política de Desconexión Digital o el Protocolo de actuación frente al acoso, conforman el actual marco de integración de la igualdad en la gestión y estructura del ICO.



El ICO incorpora prácticas de igualdad en la selección, la promoción, la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, tal y como se recoge en el último informe de seguimiento del II Plan de Igualdad, Plan que se aprobó el 17 de diciembre de 2019.

Además, estas prácticas alcanzan ámbitos de influencia externa, como la publicidad, imagen, comunicación, lenguaje o información al cliente del ICO. Muestra de ello es que el Instituto emplea lenguaje e imágenes no sexistas, utiliza materiales sin connotaciones o estereotipos de género, colabora con las Administraciones Públicas publicitando las campañas institucionales relacionadas con la igualdad, fomenta la participación de sus empleados en actividades divulgativas, promueve la inclusión como criterio de desempate en los pliegos de contratación y difunde el Plan de Igualdad del ICO a terceros ajenos al Instituto.

El compromiso del ICO con el bienestar de sus empleados se certifica a través del sello de Empresa Familiarmente Responsable otorgado y renovado por la Fundación Masfamilia desde el año 2014.

Este III Plan de Igualdad se presenta con el objetivo de seguir avanzando, reforzando los resultados obtenidos y estableciendo nuevos compromisos, con un espíritu de superación y mejora continua.



2. Partes suscriptoras del plan de igualdad

Suscribe el presente Plan de Igualdad, la Comisión Negociadora constituida el 14 de noviembre de 2023 compuesta paritariamente con tres titulares en representación de la Dirección de la empresa y tres titulares en representación de las personas trabajadoras, reconociéndose ambas partes legitimidad para llevar a cabo la negociación.

Las tres personas integrantes de esta comisión negociadora en representación de la Dirección de la empresa son: Dña. María Dolores Martelo Núñez, D. Eduardo Rodríguez Álvarez y D. Alfonso Sáenz Ramos.

Las tres personas integrantes de esta comisión negociadora en representación de las personas trabajadoras responden a la siguiente composición: Dña. Ana Armesto Lázaro (C.G.T.), Dña. Lourdes Peregrina Anguita (C.S.I.F.) y D. Francisco Antequera Jareño (U.G.T.)

El trabajo previo de análisis y diagnóstico se ha desarrollado en el marco de colaboración, trabajo e intercambio de información de la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad. Se ha llegado a acuerdo en relación al presente Plan de Igualdad, siendo el mismo suscrito por unanimidad de todas las partes presentes en la Comisión.

3. Ámbito personal, territorial y temporal

El Plan de Igualdad se aplicará a la totalidad de la plantilla del ICO, desarrollando sus efectos en el territorio donde tiene ubicado su sede, situada en Madrid.

El Plan de Igualdad entrará en vigor el 1 de enero de 2025 y finalizará el 31 de diciembre de 2028.

Asimismo, y conforme al art. 55.3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, dentro del presente plan de igualdad se incluye a las personas trans y, por tanto, las medidas dirigidas a las mujeres serán igualmente aplicables a las mujeres trans.



4. Informe diagnóstico

Como paso previo, se ha llevado a cabo un diagnóstico para identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión y en la estructura del ICO y obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

La elaboración del diagnóstico se ha realizado tomando como guía de referencia el marco legal aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- 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.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



Este diagnóstico ha sido negociado en el seno de la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad.

Las áreas analizadas han sido:

- Análisis cuantitativo de la plantilla en función de diferentes parámetros (sexo, edad, vinculación, tipo de relación laboral y contratación, tipo de jornada, antigüedad, unidad organizativa, nivel jerárquico, puesto ocupado y responsabilidades familiares, nivel de formación, promoción, nombramientos de personal fuera de convenio, composición de la representación legal de los trabajadores y de los órganos de Dirección, y personas con discapacidad)
- Procesos de selección y contratación
- Formación
- Promoción profesional
- Política retributiva
- Condiciones de trabajo
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Información y sensibilización
- Prevención de la violencia de género

4.1. Resumen del análisis cuantitativo

El **análisis cuantitativo** de la plantilla del Instituto de Crédito Oficial (ICO) al 31 de diciembre de 2023 revela que, de un total de 370 empleados, el 62% son mujeres y el 38% hombres. La edad media de la plantilla es de 48 años en mujeres y 47 años en hombres. La pirámide de edad del Instituto refleja que las mujeres son mayoría en todos los tramos de edad. La antigüedad media de la plantilla es de 17 años en mujeres y 14 años en hombres. En todos los tramos de antigüedad, se aprecia una mayoría de mujeres. Por tipología de contrato, se observa que existe una mayoría de mujeres tanto en contrato indefinido como en los distintos tipos de contratos temporales. Además, superan a los hombres tanto en los niveles de empleados de convenio como fuera de convenio, y también son mayoría en las promociones. La representación legal de los trabajadores está balanceada, y el Consejo General del ICO presenta una composición paritaria de hombres y mujeres.

En conclusión, el ICO ha alcanzado una representación equilibrada y justa entre hombres y mujeres en la mayoría de los aspectos evaluados. La ligera feminización de la plantilla a todos los niveles refleja un entorno laboral inclusivo y firmemente comprometido con la igualdad de género, destacando el éxito de sus políticas de diversidad e inclusión.

4.2. Principales resultados del diagnóstico

El diagnóstico realizado evidencia la sólida integración de la igualdad en la gestión y estructura del ICO, que cuenta con una cultura organizacional saludable. El ICO garantiza condiciones de igualdad en la selección, contratación, formación, promoción, retribuciones y condiciones de trabajo. Además, evita la infrarrepresentación femenina, fomenta la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

Condiciones Generales

El ICO se presenta como una organización cohesionada, con una estructura y jerarquía definidas y una trayectoria sólida de más de 50 años. Cuenta con un único centro de trabajo y un fuerte enfoque en actividades de impacto social y medioambiental. La igualdad de trato y oportunidades constituye un principio estratégico de actuación y componente imprescindible de su expresión interna y externa. La Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad cuenta con representación paritaria, experiencia, formación en la materia y apoyo de la Dirección del Instituto. Los datos analizados revelan una plantilla feminizada, altamente cualificada, con una antigüedad media de más de 15 años y mayoritariamente con contrato indefinido.

Las condiciones generales actuales en el Instituto son adecuadas para fomentar un espacio de igualdad, **sin incidencias significativas**. Sin embargo, es inevitable que surjan algunos retos, especialmente a medio y largo plazo. En los próximos 15 años, el ICO enfrentará un fuerte reemplazo generacional, ya que 180 de sus 370 empleados tienen 51 años o más. Además de la necesidad de reemplazar al 49% de sus profesionales, también será necesario cubrir las vacantes que éstos dejen en los puestos de jefatura, lo que cambiará la estructura de mando. Este proceso de regeneración deberá ejecutarse en un entorno dinámico y en constante cambio, que, considerando los condicionantes normativos y presupuestarios del Instituto, deberá ser abordado con anticipación.

En cuanto a los **ámbitos prioritarios y propuestas de actuación**, el Instituto ha demostrado ser un firme defensor de la igualdad. Ahora enfrenta el reto de continuar el camino recorrido, asegurando a su plantilla la permanencia de los resultados obtenidos y explorando nuevas formas de avanzar en su futuro.

Clasificación profesional

La clasificación profesional establecida en el Título Tercero del Convenio colectivo del Instituto define una estructura de puestos clara y precisa, diferenciando entre el Grupo de Técnicos y el Grupo de Administrativos. Además, contempla un sistema de libre designación para los puestos fuera de convenio, permitiendo una gestión flexible y adaptativa. Esta estructura garantiza una organización eficiente y ordenada de los recursos humanos, proporcionando garantías suficientes de acceso para ambos sexos a cada uno de los puestos, en estrictas condiciones de igualdad.

Como resultado del análisis, no se han detectado **incidencias** en materia de igualdad y no discriminación, por lo que no existen **ámbitos prioritarios o propuestas de actuación** que deban abordarse como respuesta a este diagnóstico.

Selección y contratación

El Instituto garantiza en sus ofertas de empleo los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, seleccionando a los mejores profesionales sin importar su origen, condición o circunstancia personal o social. Asegura la transparencia y agilidad en los procesos de selección, incluyendo puestos de libre designación, y promueve una presencia equilibrada en sus tribunales de selección. Utiliza lenguaje inclusivo y adopta medidas para que las aspirantes embarazadas o en permiso de nacimiento y cuidado del menor puedan participar en igualdad de condiciones. Además, fomenta la igualdad en la selección y demuestra su compromiso con la igualdad de trato y oportunidades en las convocatorias, entrevistas y programas de bienvenida. Teniendo en cuenta estos aspectos señalados, **no se han detectado incidencias**.

En cuanto a los **ámbitos de actuación** en esta materia, se plantea la formación continua y sensibilización de los miembros de los tribunales de selección para evitar los sesgos inconscientes.



Formación

El ICO ofrece a su plantilla una formación de calidad que facilita el desarrollo de habilidades personales y competencias profesionales. Esto se traduce en un trabajo de mayor valor y en una mejor adecuación de los puestos a las necesidades presentes y futuras del Instituto. Existe un equilibrio entre el número de personas por sexo y las horas de formación recibidas. El catálogo de formación es amplio y variado. Se ha solicitado a los proveedores de acciones formativas que tengan en cuenta la perspectiva de género en los contenidos de las mismas. Igualmente, se recopilan datos de formación desglosados por sexo y se ofrece formación a personas en permiso por nacimiento, cuidado del menor, lactancia o excedencia por cuidado de hijos o familiares. Además, se forma a la plantilla en igualdad y desconexión digital, promoviendo la formación dentro del horario de trabajo. Estas buenas prácticas se recogen en el Plan y Política de formación, lo que otorga mayores garantías al personal. Teniendo en cuenta estos aspectos señalados, **no se han detectado incidencias**.

Considerando que en los últimos años ha habido una rápida expansión del trabajo digital y colaborativo y que éste puede generar un impacto muy positivo en la conciliación familiar, **los ámbitos prioritarios y propuestas de actuación** deberán ir encaminadas a continuar con la formación de la plantilla en las nuevas herramientas de comunicación y trabajo colaborativo en el entorno digital, avanzando en la línea de las últimas acciones formativas realizadas al respecto. Adicionalmente, se deberá poner el foco en la formación en igualdad de las nuevas incorporaciones, considerando el reemplazo generacional que va a producirse en el ICO en los próximos años.

Promoción

Los trabajadores del Instituto tienen derecho a su promoción profesional a través de los sistemas de promoción que se establecen en el Convenio, cuya viabilidad económica está sujeta al marco presupuestario que resulte de aplicación. El régimen de promociones establecido se complementa con una política de cobertura de puestos de fuera de convenio mediante la libre designación. Asimismo, el ICO fomenta la movilidad funcional de su plantilla permitiendo el cambio de puesto de trabajo dentro de la organización.

Los datos presentados muestran una representación paritaria de hombres y mujeres en los mandos intermedios y directivos, dato que evidencia que el ICO incorpora correctamente los criterios de igualdad, mérito y capacidad en la promoción profesional, sin que existan incidencias a corregir en el marco de actuación del III Plan de Igualdad.

En cuanto a los **ámbitos de actuación** en esta materia, se plantea la formación continua y sensibilización de los evaluadores para evitar la aparición de sesgos inconscientes.

Retribuciones

El análisis de las retribuciones del ICO muestra que no hay diferencias significativas entre hombres y mujeres en los distintos niveles salariales. La auditoría retributiva confirma que el sistema retributivo cumple con el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor. Las diferencias observadas se deben a factores objetivos, como la percepción de complementos funcionales o el cumplimiento de objetivos, y no a sesgos de género. El ICO promueve la transparencia retributiva mediante la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo, la clasificación profesional y el convenio colectivo de aplicación, garantizando el derecho de información de las personas trabajadoras.

En conclusión, no existen **diferencias significativas**, siendo la brecha salarial total de -1,7% a favor de las mujeres. Los datos, por tanto, cumplen ampliamente con el objetivo pretendido por el legislador.

Las **propuestas y ámbitos prioritarios de actuación** deben encaminarse a la adopción de medidas que promuevan el correcto seguimiento de las actuales prácticas, así como al continuo fomento de la transparencia.



Condiciones de trabajo

El Instituto cuenta con un convenio colectivo propio que establece importantes mejoras en las condiciones de trabajo, como una jornada inferior a la máxima establecida legalmente, un horario de invierno y verano con flexibilidad en la entrada y salida, días de libre disposición, permisos adicionales tanto retribuidos como no retribuidos y otras ventajas como el teletrabajo. Asimismo, proporciona a su plantilla estabilidad laboral, un amplio paquete de beneficios, remuneración variable y numerosas acciones en fomento de la conciliación. El compromiso del ICO con el bienestar de sus empleados se certifica regularmente a través del sello de Empresa Familiarmente Responsable otorgado por la Fundación Masfamilia desde el año 2014.

No se han detectado **incidencias** en las condiciones de trabajo que excedan de las que pueden resultar de ejercer cualquier actividad de naturaleza análoga en empresas de similar tamaño y jerarquía, que adopten prácticas en fomento de la igualdad y reconocimiento de los derechos de su personal. Sin embargo, el ICO es consciente de los efectos que puede tener el trabajo en la salud, incluso en condiciones y entornos favorables, por lo que los **ámbitos prioritarios y propuestas de actuación** deberán ir encaminados a reducirlos.

Ejercicio de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

El Instituto promueve un ambiente de trabajo que permite a sus profesionales equilibrar el cumplimiento de sus responsabilidades laborales con las necesidades de su vida personal y familiar. El amplio catálogo de medidas de conciliación, unido a las particularidades propias del Instituto, que concentra sus actividades en una sede única y con un horario de prestación homogéneo, permite a la plantilla mantener una residencia fija, y un horario y condiciones de conciliación estables, de modo que las prerrogativas empresariales afecten lo mínimo a sus responsabilidades de cuidado.

El Instituto cuenta con las herramientas, el compromiso y el clima organizacional idóneo para que las personas puedan ejercer sus derechos de la vida personal, familiar y laboral. Sin embargo, la igualdad en el reconocimiento del derecho no se traduce en la igualdad en su ejercicio por ambos sexos, a pesar del fuerte compromiso del Instituto. Pues, los datos presentados parecen mostrar la existencia de una mayor implicación de las mujeres en las labores de cuidado, reflejando una realidad social.

Las **incidencias** detectadas surgen de la mayor utilización por parte de las mujeres del ICO de permisos y excedencias para el cuidado de familiares, especialmente niños y mayores. Los **ámbitos prioritarios y propuestas de actuación** deben enfocarse en promover el equilibrio en el ejercicio de estos derechos, respetando siempre la voluntad individual.



Infrarrepresentación femenina

El ICO cuenta con un 62% de mujeres en su personal, siendo el sexo femenino predominante en todos los tramos de edad, antigüedad, unidades de negocio, grupos profesionales de convenio y mandos intermedios. En la Dirección, la representación es equitativa con un 50/50, excluyendo el cargo de presidencia.

Los datos reflejan una plantilla mayoritariamente femenina y la correcta aplicación de los principios de igualdad de trato y oportunidades.



Por lo tanto, no se aprecian **incidencias** significativas que requieran de **propuestas** inmediatas. Por tanto, los **ámbitos prioritarios de actuación** deben ir encaminados al análisis de los datos para la toma de acciones, por si surgieran desviaciones sistémicas.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

El ICO cuenta con un Protocolo de actuación frente al acoso de aplicación a toda la plantilla y disponible para consulta en el apartado de normativa interna, realizado conforme a los principios establecidos en la Constitución Española, el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres. El protocolo contiene una descripción de los procedimientos y medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como de la accesibilidad de estos. En el protocolo se establece una declaración de los principios básicos de actuación, se define el acoso sexual y por razón de sexo, se incluye el procedimiento de actuación frente al acoso y se identifican las medidas reactivas y el régimen disciplinario que pudiera resultar de la resolución de un proceso.

Como resultado del diagnóstico se ha determinado que actualmente no existen **incidencias** en el actual sistema de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo del Instituto. Asimismo, se ha comprobado que el protocolo de actuación cumple con la finalidad pretendida. En cuanto a los **ámbitos prioritarios y propuestas de actuación**, el Instituto deberá continuar con las acciones de información y sensibilización encaminadas a promover una cultura de respeto y facilitar canales de respuesta a la plantilla.

Estas conclusiones consolidan al Instituto como una entidad comprometida con la igualdad, la conciliación, el respeto y la garantía de derechos de su personal, y a su vez, permiten identificar posibles áreas de desarrollo en las que continuar avanzando.



4.3. Resultado del proceso de auditoría retributiva

De acuerdo con el artículo 7 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, debe permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Con carácter previo a la realización de la auditoría retributiva, la empresa ha elaborado el registro retributivo, conforme a lo dispuesto en los artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. Asimismo, ha realizado la valoración de puestos de trabajo de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 4 y 8.1 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

La **Valoración de Puestos de Trabajo** se ha efectuado conforme al RD 902/2020, utilizando la herramienta de Valoración de Puestos de Trabajos provista por los Ministerios de Trabajo e Igualdad combinada con la Guía de uso de la propia herramienta, con el objeto de asegurar la correcta metodología y garantía en el resultado. Los resultados de esta valoración arrojan unos datos de puntuación cuyo orden valida el sistema de puestos de trabajo con el que se ha venido realizando el registro salarial del ICO, basado en las categorías profesionales de convenio y fuera de convenio y los niveles retributivos establecidos en el convenio colectivo. Este resultado evidencia que las retribuciones que reciben los diferentes grupos y niveles profesionales en el ICO tienen una clara relación con el valor que aportan a la organización, recibiendo mayor retribución los puestos de puntuación más alta y menor los de puntuación más baja, cumpliendo de este modo con los criterios establecidos en el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Para el **Registro Retributivo**, se ha seguido el esquema definido en los artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. El registro retributivo refleja las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de puestos identificados de igual valor en la empresa, desglosados por sexo y desagregados incluyendo los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla. No incluye la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, al no existir desviaciones en la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo respecto del otro de, al menos, un veinticinco por ciento.



Los datos del registro salarial están disponibles para su acceso, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, tal y como dispone el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores (RD 2/2015).

El análisis de la **Auditoría Retributiva** se ha llevado a cabo en el marco del diagnóstico del III Plan de Igualdad, con el cual comparte vigencia. Para ello, se han evaluado tanto aspectos previos y procedimentales, como los datos relativos a la valoración de puestos de trabajo y el registro retributivo, así como otros factores que pudieran desencadenar una diferencia retributiva.

El resultado muestra que no existen diferencias salariales significativas entre hombres y mujeres en los distintos niveles salariales, confirmando que el sistema retributivo cumple con el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor, con una brecha salarial total de -1,7% a favor de las mujeres.

En lo que respecta al personal de convenio, no se observan diferencias significativas en el salario base entre hombres y mujeres. Las variaciones en los complementos salariales y percepciones extrasalariales se deben a factores objetivos y no a sesgos de género.

Para los mandos intermedios, las diferencias salariales son mínimas y no significativas, con una ligera variación en favor de los hombres en jefaturas de área y en las mujeres en jefaturas de departamento.

En el caso del personal directivo, la retribución está regulada por normativa que garantiza la igualdad, y las diferencias observadas se deben en todo caso a las particularidades del puesto.

En cuanto a la presidencia, no se ha podido realizar un análisis por género debido a la singularidad del cargo.

Adicionalmente, se han analizado los sistemas de clasificación y de promoción profesional, el número de promociones en los últimos años, nombramientos, formación, condiciones de trabajo y el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal y familiar, así como otros factores como la infrarrepresentación femenina. Como resultado, no se han identificado factores que desencadenen diferencias retributivas por razón de sexo, realizándose todos ellos conforme a estrictos criterios de igualdad.

En conclusión, los datos cumplen ampliamente con el objetivo pretendido por el legislador, no resultando necesario el establecimiento de un plan de actuación específico para garantizar la aplicación del principio de igualdad retributiva.



El Instituto de Crédito Oficial es una Entidad Pública Empresarial (E.P.E.) y está sometida a las normas que resultan de aplicación al sector público institucional, en concreto, lo regulado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, y a un estricto control de su masa salarial por el Ministerio de Hacienda a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos.

5. Objetivos del plan de igualdad

En coherencia con los resultados del diagnóstico, el presente Plan de Igualdad tiene como **objetivos generales**:

- Seguir avanzando en materia de igualdad, reforzando los resultados obtenidos con los Planes de Igualdad anteriores y estableciendo nuevos compromisos, con un espíritu de superación y mejora continua.
- Garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y la ausencia de discriminación por razón de género en el seno de la empresa.
- Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, asegurando la ausencia de discriminación derivada de la maternidad, la paternidad o la asunción de obligaciones familiares.
- Proporcionar un entorno laboral libre de acoso por razón de sexo y acoso sexual.
- Generar un entorno laboral libre de violencia y sensibilizar a la plantilla sobre la tolerancia cero a la violencia contra las mujeres.
- Promover un entorno de trabajo saludable, seguro y de bienestar que permita a todos los empleados desarrollar su trabajo en las mejores condiciones físicas, psíquicas y sociales.
- Promover una cultura organizativa que impulse la igualdad de género y el respeto por la diversidad.
- Consolidar y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo público.
- Garantizar que la imagen y la comunicación (interna y externa) de la empresa sean inclusivas y no sexistas.
- Fomentar la igualdad de género en la cadena de valor y en los proveedores externos, y el apoyo de iniciativas externas en materia de igualdad.

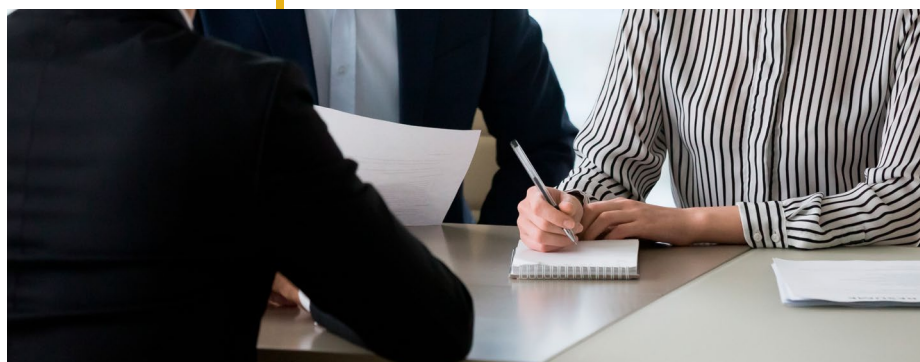


Estos objetivos generales se concretan en los ejes de actuación, medidas y objetivos específicos que se indican en el punto 6 del presente Plan de Igualdad.

6. Medidas de igualdad

La consecución de los objetivos relacionados anteriormente se instrumentará a través del conjunto de medidas que se expone a continuación.

Eje 1		CONDICIONES GENERALES	
Medida 1	Incorporar cláusulas de cumplimiento de igualdad en la contratación pública con el ICO.		
Descripción	Incluir en los pliegos de contratación el cumplimiento de la normativa de los planes de igualdad para empresas licitadoras y su vigencia durante la duración del contrato.		
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Comprometer a las empresas adjudicatarias de contratos públicos suscritos con el ICO en la incorporación del respeto a las medidas de igualdad real entre mujeres y hombres. • Que se incluya la cláusula indicada en la medida en todos los pliegos de contratación en los que las empresas tengan obligación legal con el cumplimiento del plan de igualdad. 		
Responsable	Dpto. Recursos Humanos y RSE.		
Personas destinatarias	Empresas licitadoras en procesos de contratación pública del ICO.		
Recursos Asociados	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección de Asesoría Jurídica. • Área Organización. 		
Cronograma	<ul style="list-style-type: none"> • Implantación durante el primer año del Plan. • Seguimiento continuo durante toda la vigencia del Plan. 		
Prioridad	Alta.		
Indicadores	Inclusión de la cláusula indicada en la medida en todos los pliegos de contratación en los que las empresas tengan obligación legal con el cumplimiento del plan de igualdad.		



Eje 2

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Medida 2	Continuar promoviendo la paridad en los órganos de selección, con especial incidencia en la titularidad de sus cargos más representativos (presidencia y secretaría).
Descripción	Verificar anualmente que se cumple la paridad conforme a la normativa que resulte de aplicación.
Objetivos	Consolidar y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo público.
Responsable	Órgano gestor del proceso de selección.
Personas destinatarias	Personas que formen parte de los tribunales en los procesos selectivos.
Recursos Asociados	Departamento de Recursos Humanos y RSE.
Cronograma	Continuo, a lo largo de toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Prioridad	Media.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de mujeres presente en la composición de los órganos de selección de todos los procesos selectivos realizados durante el ejercicio. • Cumplimiento del porcentaje conforme a la normativa que resulte de aplicación.
Medida 3	Adoptar medidas razonables y adecuadas para garantizar que las aspirantes embarazadas o que se encuentren disfrutando de un permiso por nacimiento y cuidado de menores puedan realizar la totalidad de las fases del proceso selectivo.
Descripción	El Órgano de selección podrá valorar las circunstancias que acontezcan en relación con las aspirantes embarazadas o en maternidad y podrán tomar las medidas adecuadas, a fin de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de las aspirantes.
Objetivos	Consolidar y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo público.
Responsable	Órgano de selección.
Personas destinatarias	Candidatas embarazadas o que se encuentren disfrutando de un permiso por nacimiento y cuidado de menores.
Recursos Asociados	Departamento de Recursos Humanos y RSE.
Cronograma	Continuo, a lo largo de toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Prioridad	Media.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Número de solicitudes que se ajusten a las bases de convocatoria / Número de adaptaciones realizadas que se ajusten a las bases de convocatoria = 100%. • Adopción de medidas concretas en cada caso.

Eje 3

FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Medida 4	Formar y sensibilizar en igualdad a los empleados recién incorporados.
Descripción	Formar y sensibilizar a los empleados recién incorporados al ICO en materia de igualdad.
Objetivos	Garantizar que los contenidos en materia de igualdad sean conocidos por todos los empleados que se incorporan al ICO.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y RSE.
Personas destinatarias	Empleados recién incorporados al ICO.
Recursos Asociados	Asesores / formadores externos especialistas en igualdad.
Cronograma	Continua, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. Según se realice la incorporación de los nuevos empleados al ICO, en el plazo de tres meses.
Prioridad	Media.
Indicadores	Participación del 100% de los empleados recién incorporados en alguna de las acciones formativas realizadas en formato presencial o a distancia.
Medida 5	Promover el uso no sexista del lenguaje por parte de los empleados.
Descripción	Promover el uso no sexista del lenguaje por parte de los empleados, especialmente por aquellos encargados de la comunicación interna y externa, mediante la difusión de guías oficiales para el uso no sexista del lenguaje y la elaboración de recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje.
Objetivos	Contribuir a la eliminación de la desigualdad de género, erradicar los estereotipos y visibilizar a las mujeres, garantizando que las comunicaciones de la organización respetan el principio de igualdad y son inclusivas.
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de RRHH y RSE. • Dirección de Comunicación.
Personas destinatarias	Toda la plantilla, en particular personal de comunicación y de todas aquellas áreas que emiten habitualmente comunicaciones internas y externas.
Recursos Asociados	<ul style="list-style-type: none"> • Expertos en igualdad y/o lingüistas. • Área de Organización.

Cronograma	<ul style="list-style-type: none"> • Primer (2025) y segundo año (2026) de vigencia: publicación de una guía de lenguaje no sexista elaborada por una autoridad de titularidad pública (Ministerio, Universidad Pública, Unión Europea, Comunidad Autónoma de Madrid, Ayto. de Madrid, etc.). • Tercer (2027) y cuarto año (2028): elaboración y publicación de un díptico informativo, instrucción o recomendación interna propia del ICO. <p>Incorporación de toda la información en el espacio de igualdad en la intranet del ICO a medida que se vayan realizando las acciones previstas durante la vigencia del Plan.</p>
------------	--

Prioridad	Media.
-----------	--------

Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Primer (2025) y segundo (2026) año de vigencia: Publicación de un manual/guía en el espacio de igualdad en la intranet del ICO (Sí/No) • Tercer (2027) y cuarto (2028) año de vigencia: <ul style="list-style-type: none"> • Mantenimiento y revisión periódica del manual/guía a lo largo de la vigencia del Plan, pudiendo sustituirse la guía publicada por otra más actualizada, a criterio de los responsables de la implantación (2025-2028). • Elaboración de díptico informativo, instrucción o recomendación interna propia del ICO (Sí / No) • Publicación en el espacio de igualdad en la intranet del ICO (Sí / No).
-------------	---

Medida 6	Garantizar a toda la plantilla el acceso a la formación.
-----------------	---

Descripción	Seguimiento del protocolo de actuación para que los trabajadores en permiso de nacimiento y cuidado del menor, lactancia o excedencia por cuidado de hijos o familiares puedan manifestar su deseo de incorporarse a cursos de formación, con el objetivo de que la ausencia no sea una barrera en el progreso profesional.
-------------	---

Objetivos	Acceso a la formación a toda la plantilla del ICO, cualquiera que sea su situación, sin que se pueda apreciar discriminación o desigualdad alguna.
-----------	--

Responsable	Departamento de Recursos Humanos y RSE.
-------------	---

Personas destinatarias	Trabajadores en permiso de nacimiento y cuidado del menor, lactancia o excedencia por cuidado de hijos.
------------------------	---

Recursos Asociados	Sistemas de información.
--------------------	--------------------------

Cronograma	Continua, a lo largo de toda la vigencia del Plan de Igualdad.
------------	--

Prioridad	Media.
-----------	--------

Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas que han manifestado su deseo continuar o comenzar acciones formativas durante el permiso de nacimiento y cuidado del menor, lactancia y excedencia por cuidado de hijos. • Número de acciones formativas realizadas por este colectivo.
-------------	---

Medida 7	Asegurar el conocimiento del Plan de Formación y sus acciones formativas, independientemente del grupo profesional, categoría, puesto y género.
Descripción	Formar y sensibilizar a la plantilla del ICO, especialmente, a los mandos y directivos, en materia de igualdad de trato y oportunidades, corresponsabilidad, el uso de las medidas de conciliación, prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, desconexión digital y el uso adecuado de las tecnologías de la información.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar que los contenidos en materia de igualdad, conciliación, prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo, prevención de la violencia de género y desconexión digital sean conocidos por el conjunto de la plantilla del ICO. • Contribuir a que las personas con responsabilidad en la organización conozcan y participen activamente en la difusión y conocimiento de los contenidos en materia de igualdad conciliación, prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo, prevención de la violencia de género y desconexión digital hacia sus equipos.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y RSE.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Recursos Asociados	Personas con responsabilidades sobre equipos.
Cronograma	Continua, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Prioridad	Media.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones de sensibilización realizadas. • Número de acciones formativas por modalidad de formación (presencial/a distancia). • Número de participantes en estas acciones desagregados por sexo en modalidad presencial y a distancia. • Participación de al menos el 95% de mandos intermedios y directivos en alguna de las acciones formativas o de sensibilización (duración de 1 hora) realizadas durante la vigencia del plan de igualdad. A estos efectos, se tendrá en cuenta el colectivo de mandos intermedios y directivos que hayan ocupado el puesto durante la vigencia del plan.



Eje 4

PROMOCIÓN

Medida 8	Garantizar que en toda promoción o mejora económica se respete el principio de igualdad y no discriminación.
Descripción	Garantizar que en toda promoción o mejora económica se respete el principio de igualdad y no discriminación, quedando absolutamente vedada cualquier discriminación por razón de sexo o derivada del disfrute de cualquier medida de conciliación o permiso de nacimiento y cuidado del menor.
Objetivos	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en las promociones, empleando criterios objetivos y transparentes.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y RSE.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Recursos Asociados	Área de Capital Humano y RSE.
Cronograma	Continuo, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Prioridad	Media.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas promocionadas por categoría profesional y sexo. • Número y uso de medidas de conciliación por empleados promocionados.
Medida 9	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en las promociones, empleando criterios objetivos y transparentes.
Descripción	Disponer de datos estadísticos y realizar seguimiento periódico de la proporción de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad. Esta información será trasladada anualmente tanto al Comité de Empresa como al CODIR, haciendo mención expresa a la desviación que pueda existir con respecto a los porcentajes de paridad.
Objetivos	Identificar las desviaciones en la representación de mujeres y hombres en puestos de dirección y de mandos intermedios en general, y en su caso proponer medidas correctoras si se aprecia infrarrepresentación femenina respecto a los porcentajes de paridad.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y RSE.
Personas destinatarias	Mujeres y hombres en puestos de responsabilidad.
Recursos Asociados	<ul style="list-style-type: none"> • Comité de Empresa. • CODIR. • Área de Relaciones Laborales.
Cronograma	Continua, a lo largo de toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Prioridad	Media.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Número de hombres y mujeres en puestos de responsabilidad. • Numero de medidas correctoras en caso de apreciarse infrarrepresentación femenina.

Eje 5

RETRIBUCIONES

Medida 10	Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.
Descripción	Realizar un análisis de la estructura salarial de los diferentes grupos profesionales para prevenir y, en su caso, detectar si se produjeran diferencias significativas y en su caso analizar las causas de las mismas.
Objetivos	Detectar, corregir y eliminar cualquier discriminación salarial por razón de sexo.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y RSE.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Recursos Asociados	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión Paritaria • Comité de Empresa
Cronograma	Continuo, durante toda la vigencia del plan de Igualdad.
Prioridad	Media Alta.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración del registro salarial, a cierre del ejercicio. • Comunicación al Comité de Empresa en el seno de la Comisión Paritaria.

Eje 6

CONDICIONES DE TRABAJO

Medida 11	Mantener el Distintivo Empresa Familiarmente Responsable (EFR), otorgado por la Fundación Másfamilia, por ser una empresa comprometida con la conciliación de la vida laboral y personal de sus empleados.
Descripción	Implementar y poner en práctica las acciones y medidas necesarias para la obtención de la renovación del certificado EFR que se someterán a una auditoría externa independiente para su conformidad y renovación por parte de la Fundación Masfamilia
Objetivos	Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla. Fomentar el uso de las medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y RSE.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Recursos Asociados	Área de Capital Humano y RSE.

Cronograma	Continuo, durante toda la vigencia del plan de Igualdad.
Prioridad	Media Alta.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecución del proceso de renovación, implementado/actualizando las medidas necesarias para su renovación. • Obtención de la renovación distintivo EFR.

Medida 12	Promoción de la vida saludable, la seguridad y el bienestar en el entorno laboral.
Descripción	Formar y sensibilizar a la plantilla del ICO sobre aspectos relacionados con la seguridad, la salud y bienestar en el entorno laboral.
Objetivos	<p>Conseguir un entorno de trabajo saludable y de bienestar que permita a todos los empleados desarrollar su trabajo en las mejores condiciones físicas, psíquicas y sociales.</p> <p>Alcanzar un nivel óptimo en la seguridad laboral más allá del mero cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.</p>
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y RSE.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Recursos Asociados	Área de Relaciones Laborales.
Cronograma	Durante toda la vigencia del Plan
Prioridad	Media-Alta.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones de sensibilización realizadas, con un mínimo de dos anuales. • Número de acciones formativas, con un mínimo de dos anuales. • Número de participantes en las acciones formativas desagregados por sexo.



Eje 7

EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Medida 13	Crear y mantener un espacio de igualdad en la intranet corporativa.
Descripción	Crear, mantener y actualizar en la intranet un espacio virtual específico para los temas de igualdad, conciliación, corresponsabilidad, prevención de la violencia de género y prevención del acoso, difusión de campañas, etc.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuir a dar una mayor visibilidad y puesta en valor de la información y medidas relativas a la igualdad, conciliación, corresponsabilidad, prevención de la violencia de género y prevención del acoso. • Facilitar el acceso a toda la plantilla a todos los contenidos corporativos de igualdad.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y RSE.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Recursos Asociados	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección de Sistemas. • Comité de Empresa.
Cronograma	Continuo, durante toda la vigencia del plan de Igualdad.
Prioridad	Alta.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • En el primer año de vigencia (2025): <ul style="list-style-type: none"> • Creación de un espacio de igualdad • Difusión del espacio a través de los canales de comunicación internos. • Contenido actualizado sobre normativa básica en materia de igualdad y de procedimientos vigentes. • Durante toda la vigencia del Plan desde la puesta en práctica del espacio de igualdad: Nº de contenidos nuevos y actualizaciones publicadas en cada ejercicio.



Medida 14	Preferencia en el disfrute de las vacaciones durante los periodos no lectivos de las personas con hijas e hijos menores de 12 años.
Descripción	Procurar que, a las personas con hijas o hijos menores de 12 años, se les permita el disfrute preferente de las vacaciones y días de asuntos particulares durante los periodos no lectivos. En el caso de que el periodo de vacaciones esté fijado por acuerdo o decisión judicial, procurar que se les permita el disfrute preferente del periodo de vacaciones en el mes que tengan asignados a sus hijos/hijas por dicho acuerdo o decisión.
Objetivos	Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y RSE.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Recursos Asociados	Responsables de equipos.
Cronograma	Continuo, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Prioridad	Media.
Indicadores	Incorporación de la medida al espacio de igualdad de la intranet corporativa.

Eje 8

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Medida 15	Sensibilizar en igualdad de trato, prevención de violencia de género y prevención del acoso a la plantilla del ICO, mediante la publicación de mensajes y campañas institucionales a través de los distintos canales y mecanismos internos de comunicación.
Descripción	Publicar mensajes y campañas institucionales relacionadas con la igualdad, corresponsabilidad, la prevención del acoso laboral y por razón de sexo y la prevención de la violencia de género, con al menos una campaña publicada en la semana de la mujer (8 marzo) y otra en la semana del Día internacional para la eliminación de la violencia contra la mujer (25 noviembre).
Objetivos	Generar un entorno laboral libre de violencia y sensibilizar a la plantilla sobre la tolerancia cero a la violencia contra las mujeres.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y RSE.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Recursos Asociados	Dirección de Comunicación.
Cronograma	Continuo, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Prioridad	Media Alta.
Indicadores	Número de campañas difundidas con un mínimo de dos anuales.

7. Aplicación y seguimiento

El presente Plan será de aplicación desde el mismo día de su entrada en vigor. Se llevará a cabo una campaña de difusión para informar a todo el personal a través de diversos canales internos y se publicará en la web institucional para conocimiento de terceros ajenos al Instituto. Posteriormente, se informará a los responsables de cada medida sobre los objetivos a cumplir, los plazos establecidos, así como otros factores relevantes como la prioridad, los recursos asociados y los indicadores.

El **seguimiento** del Plan de Igualdad se realizará en la Comisión Paritaria donde se propondrán mejoras y se llevará a cabo un seguimiento continuo de su aplicación, tal y como dispone el artículo 49.3 Bis del VI Convenio Colectivo del ICO.

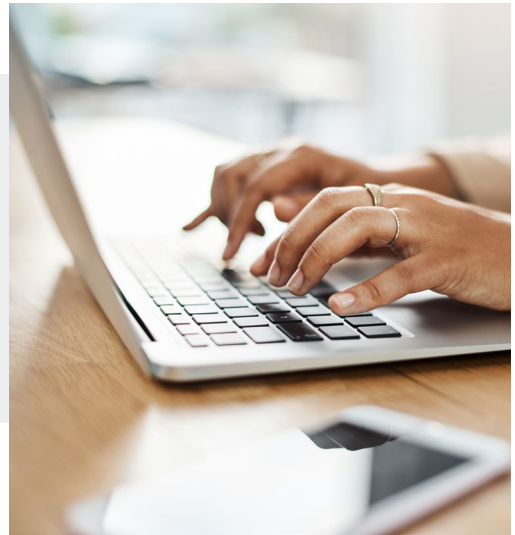
Dicha Comisión Paritaria está regulada en el artículo 3 del VI Convenio Colectivo del ICO. Está formada por tres representantes del Instituto, otros tres por parte de los trabajadores y un/a secretario/a que será nombrado/a por el ICO de entre los miembros de la Comisión o un trabajador del ICO que no forme parte de la Comisión. En este último supuesto, el Secretario o Secretaria tendrá voz pero no voto.

La Comisión se reúne con carácter ordinario cada 3 meses, sin perjuicio de que, por razones de urgencia, cualquiera de las partes podrá convocar por escrito a la otra para la celebración de una reunión, con una antelación mínima de 48 horas. En las convocatorias deberá detallarse el orden del día previsto para la reunión. El Secretario o Secretaria elaborará las actas de las reuniones.



8. Evaluación y revisión

La **evaluación** se llevará a cabo a los dos años de vigencia del mismo, mediante la elaboración de un informe de seguimiento que detallará los avances del Plan a través del porcentaje de cumplimiento de los indicadores establecidos en las fichas de medida. Este porcentaje servirá de base a la Comisión Paritaria, como órgano de seguimiento, para ajustar, en su caso, el plan de acción para la consecución de los objetivos propuestos. Asimismo, permitirá conocer los progresos por parte de la plantilla.



La Comisión Paritaria podrá acordar la revisión de las medidas si los resultados del informe de seguimiento indicaran la necesidad de reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o eliminar alguna de ellas, para la consecución de los objetivos propuestos.

De acuerdo al Reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria, los acuerdos se tomarán por la mayoría de los votos. De resultar empate en dicha votación, la parte interesada podrá plantear, si lo estima conveniente, la oportuna reclamación ante la jurisdicción laboral.

9. Calendario de actuaciones

El **calendario** de actuaciones está compuesto por los cronogramas de implantación de cada una de las fichas de medida.

10. Procedimiento de modificación

La **modificación** del Plan de Igualdad se realizará mediante un proceso de negociación entre el Instituto y el Comité de Empresa, en cumplimiento de lo indicado en el párrafo segundo del artículo 49. Bis. del VI Convenio Colectivo.





Instituto de Crédito Oficial

Paseo del Prado, 4
28014 Madrid

www.ico.es