CONSEJO DE CUENTAS
DE CASTILLA Y LEÓN

Nota informativa | 15 septiembre 2025

El Consejo de Cuentas constata que los grandes ayuntamientos de Castilla y León cumplen la normativa de igualdad de oportunidades con distintos planes de actuación

- **El presidente de la Institución presenta en las Cortes una auditoría que se realizó en las 9 capitales de provincia y otros 5 grandes municipios, y que recoge 10 recomendaciones sobre el estado de estos planes y la ejecución de estos**
- **Los ayuntamientos impulsan la igualdad y lucha contra la violencia de género utilizando planes externos de igualdad de oportunidades. Además, 11 de los 14 fiscalizados habían aprobado planes internos para sus empleados**
- **El Consejo de Cuentas alcanza las 300 auditorías presentadas en el Parlamento autonómico en toda su serie histórica. De ellas, 147 lo han sido en las 69 comparecencias celebradas hasta la fecha en el presente mandato del órgano de control externo**

El presidente del Consejo de Cuentas, Mario Amilivia, presentó esta tarde ante la Comisión de Economía y Hacienda del Parlamento autonómico la fiscalización sobre el cumplimiento de la normativa en materia de planes de igualdad por los municipios de más de 20.000 habitantes de Castilla y León.

Esta fiscalización se realizó en 14 ayuntamientos, los correspondientes a las 9 capitales de provincia y otros 5 municipios con más de 20.000 habitantes, todos salvo Ponferrada y San Andrés del Rabanedo, por ser objeto de auditorías específicas, la primera publicada en 2024 y la segunda, en actual elaboración.

El informe verifica el cumplimiento de la normativa sobre planes de igualdad y analiza las iniciativas llevadas a cabo en el marco de la planificación aprobada, así como su evaluación y seguimiento.

Con este trabajo, el Consejo de Cuentas alcanza las 300 auditorías presentadas en las Cortes en toda su serie histórica, de las cuales 147, prácticamente la mitad, han sido objeto de comparecencia en las 69 convocatorias celebradas durante el presente mandato, iniciado a comienzos de 2019.

Tras la comparecencia de hoy, quedan 10 auditorías, de las 12 aprobadas durante el ejercicio en curso, a la espera de ser presentadas, todas ellas publicadas en los

últimos 6 meses. La actividad de la institución comprende actualmente 49 trabajos en diferentes fases de tramitación.

La opinión del Consejo de Cuentas en relación con la fiscalización presentada es, como subrayó Amilivia, que los ayuntamientos fiscalizados han cumplido con su competencia legalmente atribuida sobre promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, y lucha contra la violencia de género, utilizando como instrumentos de actuación los planes externos de igualdad de oportunidades.

Asimismo, mayoritariamente, han cumplido con su obligación de aprobar un plan interno de igualdad de los empleados públicos como compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y con la lucha contra la discriminación por razón de sexo.

El Consejo de Cuentas recoge 41 conclusiones, de las que se derivan 10 recomendaciones dirigidas a las entidades locales, tanto sobre los planes municipales externos de igualdad, los planes de igualdad de empleados públicos o planes internos, como también sobre la ejecución de los planes.

Con relación al marco normativo que fundamenta la fiscalización, Amilivia apuntó la Constitución, leyes como la de igualdad efectiva de mujeres y hombres de 2007, o, en el ámbito de Castilla y León, el propio Estatuto, que atribuye como competencia exclusiva la “promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, con particular atención a las mujeres víctimas de la violencia de género”.

Subrayó asimismo la Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla y León; la Agenda para la Igualdad de Género 2020, marco de intervención de la Junta y la planificación de sus políticas públicas en materia de igualdad, y, con este mismo fin, lo establecido por la normativa reguladora de la función pública.

Consecuencia de la normativa vigente, hay una doble vertiente del impulso de la igualdad entre hombres y mujeres en las entidades locales. La primera, dirigida al interior de las entidades en lo relativo con el acceso al empleo público y la igualdad de trato laboral. La segunda, hacia el exterior, en lo referido al desarrollo y aplicación de políticas públicas de igualdad dirigidas a sus vecinos, así como de lucha contra la violencia de género.

Así, la instrumentación de estas actuaciones administrativas y políticas son los planes municipales de igualdad que, en función de esa doble perspectiva, pueden ser internos y externos.

Planes municipales externos. Con relación a la tramitación de estos, el Consejo recoge que los 14 ayuntamientos objeto de análisis han aprobado planes municipales de igualdad. En esta línea, todos están en vigor salvo el del Ayuntamiento de Segovia, que considera que este tipo de políticas se canaliza más eficazmente con un equipo técnico específico de igualdad.

Los planes de los ayuntamientos de Salamanca y Laguna de Duero se consideran tácitamente prorrogados hasta la elaboración de un nuevo plan -en curso en el momento de la fiscalización- y los de Zamora, Miranda de Ebro y Arroyo de la Encomienda no establecen una duración específica.

Todas las entidades cumplen, a través de la publicidad de sus planes, con la normativa de transparencia y buen gobierno.

En lo relativo al diagnóstico previo, todos, salvo el de Arroyo de la Encomienda, lo realizaron, analizando aspectos demográficos en ámbitos como el laboral, educativo y el de lucha contra la violencia de género.

Sobre el contenido de los planes, el trabajo anota que todos definen objetivos y organizan medidas a través de varias líneas estratégicas de actuación, destacando las de educación, empleo, participación y violencia de género.

En cuanto a su seguimiento y evaluación, todos prevén actuaciones, a excepción de los ayuntamientos de Aranda de Duero y Arroyo, en los que, no obstante, se prevé crear una comisión para ello. Pese a prever dicho seguimiento, los de Ávila, Burgos, León y Miranda de Ebro no habían establecido indicadores de cumplimiento.

Los planes de Ávila, Palencia, Salamanca, Soria, Laguna de Duero y Medina del Campo contemplan un seguimiento anual que dará lugar a un informe, mientras que los de Burgos, Valladolid y Zamora no definen cuándo se emitirá.

Con respecto a la financiación y coste de las medidas, la mayor parte de las entidades financiaron sus actuaciones en materia de igualdad tanto con recursos ajenos (destacando los provenientes del Pacto de Estado contra la Violencia de Género) como con recursos propios. También la Junta concedió subvenciones en esta materia a la mayoría de los ayuntamientos.

Respecto a la comprobación de la ejecución de las medidas de formación contra la violencia de género y de asociacionismo ciudadano, los ayuntamientos de Ávila, Burgos, León, Miranda de Ebro y Arroyo realizaron las medidas previstas contra la violencia de género, pero sin indicadores de cumplimiento y sin temporización. El resto también cumple, aunque con desviaciones según lo previsto en los casos de Palencia, Salamanca, Zamora y Medina del Campo.

En materia de participación y asociacionismo, León y Arroyo realizan las acciones previstas pese a la falta de indicadores y la ausencia de calendario. En Burgos y Miranda de Ebro las actuaciones se ajustan solo parcialmente a las previstas en sus respectivos planes en esta materia.

Planes de igualdad internos para los empleados públicos. 11 de los 14 ayuntamientos aprobaron, previa negociación colectiva, un plan interno de igualdad, conforme a lo previsto en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. No lo habían aprobado al momento de la fiscalización los de Soria, Aranda de Duero y Miranda de Ebro, si bien los tres han dado pasos a tal efecto.

Los planes de todas las entidades, salvo los de León y Palencia, estaban vigentes al inicio de la última legislatura, si bien tan solo los de Zamora y Laguna de Duero los aprobaron en dicho momento. León formalizó en abril de 2024 un nuevo plan interno de igualdad y Palencia elabora uno nuevo. Todas las entidades realizaron medidas de publicidad o difusión de los planes, o bien las estaban diseñando.

En cuanto al diagnóstico previo de estos, todos los ayuntamientos lo habían realizado, en la mayoría de los casos por la propia entidad; solo León y Laguna de

Duero contrataron su elaboración. Todos los diagnósticos coinciden en referirse a la necesidad de potenciar la formación en igualdad y también en hacer referencia a la promoción del lenguaje inclusivo en los diferentes documentos y convocatorias.

Con relación al contenido, además del cumplimiento de objetivos conforme a la normativa vigente, todos los planes declaran la importancia del principio de igualdad, el fomento de la conciliación de la vida laboral y personal y del reparto equitativo de responsabilidades, la utilización del lenguaje inclusivo y la sensibilización e impartición de acciones formativas.

Algunos ayuntamientos prevén medidas de discriminación positiva en la resolución de procesos selectivos o de promoción del personal en casos de empate, así como la ponderación de pruebas físicas y adaptación de baremos con perspectiva de género.

En materia de retribuciones, la mayoría de las entidades no detectó riesgos ni previó medidas concretas. No obstante, el Ayuntamiento de Ávila ha previsto ayudas en forma de gasto social; Segovia propone homogeneizar los complementos específicos y Laguna de Duero propone ajustar los valores finales de los puestos para solucionar las desigualdades existentes entre el personal laboral y el funcionario.

Además, los ayuntamientos de León y Segovia han previsto actuar sobre el complemento de productividad, lo que podría resultar en contra de lo previsto en la Ley y en el Reglamento de Retribuciones.

En cuanto al seguimiento y evaluación, los 11 ayuntamientos que cuentan con planes internos tienen previstas ambas tareas, si bien solo han efectuado este seguimiento los de Ávila, Burgos, Salamanca, Segovia y Valladolid. El de León señala que, aunque no se había realizado una evaluación formal, sí que se ha producido un seguimiento de hecho por la sección de políticas de igualdad.

Sobre los 5 que efectuaron seguimiento y evaluación, el de Ávila recoge en una memoria posibles acciones de mejora y el establecimiento de un método de evaluación de cada medida. Los de Burgos, Salamanca y Segovia dieron por cumplidas aproximadamente la mitad de las medidas previstas en sus planes y en Valladolid las medidas evaluadas como cumplidas con respecto al total fueron mayores que en el resto.

La mayoría de los consistorios financiaron con recursos propios las acciones ejecutadas en estos planes. Solo Palencia y León recibieron fondos del Pacto de Estado Contra la Violencia de Género.

Por último, de los 11 con planes internos, el único que no había cumplido con las medidas de formación sobre igualdad fue el de Arroyo.

Burgos, Palencia, Zamora, Arroyo y Medina del Campo no llevaron a cabo la promoción de la conciliación, mientras que en Salamanca y Segovia la medida se encontraba en proceso de realización. Por su lado, León y Laguna de Duero justifican la difusión, aunque no se corresponde con los indicadores definidos.

En resumen, los ayuntamientos cumplieron con su competencia sobre promoción de la igualdad y lucha contra la violencia de género utilizando planes externos de

igualdad de oportunidades. También cumplieron en su mayoría con la aprobación de un plan interno de igualdad de los empleados públicos.

En Soria, Aranda de Duero y Miranda de Ebro, donde no se había aprobado este plan durante la elaboración de la fiscalización, el mismo se hallaba en fase de tramitación.

Con carácter general se cumplieron los requisitos de registro de los planes, excepto en Ávila, Burgos, León y Palencia, así como los requisitos de publicidad, salvo en Laguna de Duero. Su contenido se ajusta, con carácter general, a la normativa básica reguladora de la función pública y a la ley orgánica de Igualdad.

Además, todos los ayuntamientos han previsto el seguimiento y evaluación de sus planes y de los objetivos definidos en ellos, si bien no lo han efectuado en León, Palencia, Zamora, Arroyo de la Encomienda, Laguna de Duero y Medina del Campo.

Recomendaciones. En primer lugar, sobre los planes municipales externos de igualdad o planes externos, el Consejo de Cuentas anota que el Ayuntamiento de Segovia debería aprobar un nuevo plan.

Por parte, los de Zamora, Miranda de Ebro y Arroyo de la Encomienda deberían fijar la duración de sus planes.

Los de Ávila, Burgos, León, Segovia, Valladolid, Zamora, Miranda de Ebro, Arroyo de la Encomienda y Medina del Campo deberían fijar en su plan municipal un calendario de actuaciones.

A su vez, Ávila, Burgos, León, Miranda de Ebro y Arroyo de la Encomienda, deberían, como forma de evaluación, definir indicadores de cumplimiento.

En segundo lugar, sobre los planes de igualdad de empleados públicos o planes internos, los consistorios de Soria, Aranda de Duero y Miranda de Ebro, deben aprobar un plan en esta materia.

Los de Ávila, Burgos, León y Palencia deben remitir sus planes al Registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas.

También deben remitirlos a este registro Segovia, Valladolid y Arroyo de la Encomienda, a pesar de que los enviaron al registro de planes de las empresas.

Los de Burgos, Laguna de Duero y Medina del Campo deberían dar publicidad a sus planes internos de la forma prevista en la Ley 19/2013, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

Por otro lado, en caso de empate entre candidatos en la resolución de procesos selectivos o de promoción del personal, los ayuntamientos de Salamanca y Medina del Campo deben prever que las convocatorias se remitan a los criterios objetivos de desempate legalmente establecidos y aplicar otro tipo de acciones positivas, antes de adoptar medidas de discriminación positiva en favor de uno de los sexos.

Los ayuntamientos deben realizar un análisis exhaustivo de los requisitos y capacitación necesarios para el desempeño de los puestos de trabajo, en virtud de las funciones y tareas atribuidas a los mismos, a efectos de que la ponderación de pruebas físicas y adaptación de baremos con perspectiva de género resulten

razonables y proporcionadas.

León, Palencia, Zamora, Arroyo de la Encomienda, Laguna de Duero y Medina del Campo, deberían realizar el seguimiento y evaluación de los objetivos previstos en sus planes internos con la periodicidad establecida.

Por último, sobre la ejecución de los planes, los de Palencia, Salamanca, Zamora y Medina del Campo deberían llevar a cabo las medidas previstas sobre formación contra la violencia de género.

También en materia de participación ciudadana y asociacionismo, los de Burgos, Soria, Valladolid, Zamora, Miranda de Ebro y Laguna de Duero, deberían cumplir sin desviaciones con lo previsto en su plan municipal; y Medina del Campo debe realizar las acciones programadas en esta materia.

Finalmente, Arroyo de la Encomienda debería impartir a su personal formación en materia de igualdad y Burgos, León, Palencia, Zamora, Arroyo de la Encomienda, Laguna de Duero y Medina del Campo, deberían difundir medidas de conciliación, verificando el cumplimiento de estas acciones mediante los indicadores definidos.

www.consejodecuentas.es

@CCuentasCyL

Calle Mayor 54, Palencia