



**CONSEJO DE CUENTAS**  
DE CASTILLA Y LEÓN

ANDRÉS PÉREZ-MONEO AGAPITO, secretario del Pleno, por Resolución del Presidente del Consejo de Cuentas de Castilla y León de 8 de enero de 2014,

CERTIFICO: Que el Pleno del Consejo de Cuentas de Castilla y León, en sesión celebrada el día el 30 de diciembre de 2024, cuya acta está pendiente de aprobación, adoptó el Acuerdo 146/2024, por el que se “I Plan de igualdad para las empleadas y empleados públicos del Consejo de Cuentas de Castilla y León”, con el tenor literal siguiente:

“El I Plan de igualdad para las empleadas y empleados públicos del Consejo de Cuentas de Castilla y León, de conformidad con lo establecido en el artículo 64 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, ha sido objeto de negociación en el seno de la Comisión Negociadora constituida el 10 de marzo de 2023, siendo aprobado por esta formalmente en su reunión del día 5 de diciembre de 2024.

El presente Plan está formado por un conjunto de medidas que real y efectivamente previenen cualquier discriminación por razón de sexo y permiten lograr los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Con esta finalidad, en virtud del artículo 42.1.x) del Reglamento de Organización y Funcionamiento del Consejo de Cuentas de Castilla y León, el Pleno,

**ACUERDA**

Aprobar el “I PLAN DE IGUALDAD PARA LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS DEL CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN”.

Y para que así conste, expido la presente certificación en Palencia, a la fecha de la firma electrónica, con el visto bueno del presidente del Consejo de Cuentas de Castilla y León.

V.º B.º  
EL PRESIDENTE  
(Art. 21.5 de la Ley 2/2002, de 9 de abril)

Mario Amilivia González





**CONSEJO DE CUENTAS**  
DE CASTILLA Y LEÓN

# **I PLAN DE IGUALDAD PARA LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS DEL CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN**





## ÍNDICE

1. PREÁMBULO .....	3
2. INTERPRETACIÓN DE PRINCIPIOS.....	4
3. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.....	5
4. ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL DE APLICACIÓN.....	5
5. ÁMBITO TEMPORAL.....	6
6. DIAGNÓSTICO.....	6
7. OBJETIVOS .....	7
8. MEDIDAS DE IGUALDAD .....	10
9. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	10
9.1. SISTEMA DE SEGUIMIENTO.....	10
9.2. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD .....	11
9.3. RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	12
10. EVALUACIÓN Y REVISIÓN.....	13
11. CALENDARIO DE ACTUACIONES .....	15
12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN .....	16
13. ANEXOS .....	19
13.1. ANEXO I. NORMATIVA VIGENTE EN IGUALDAD DE GÉNERO.....	19
13.2. ANEXO II. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	21
13.3. ANEXO III. INFORME DE DIAGNÓSTICO.....	22
13.4. ANEXO IV. ENCUESTA DE IGUALDAD.....	54





**CONSEJO DE CUENTAS**  
**DE CASTILLA Y LEÓN**

13.5. ANEXO V. MEDIDAS, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. .... 58





**CONSEJO DE CUENTAS**  
DE CASTILLA Y LEÓN

## **I PLAN DE IGUALDAD PARA LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS DEL CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN**

### **1. PREÁMBULO**

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Es un principio reconocido universalmente, consagrado en todos los textos internacionales sobre Derechos Humanos.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso negociar planes de igualdad.

La Disposición Adicional Séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público señala que las Administraciones Públicas están obligadas a 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. Igualmente se recoge que, las Administraciones Públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

El pasado 10 de marzo de 2023 fue constituida en el Consejo de Cuentas de Castilla y León la Comisión Negociadora de este Plan de Igualdad.

Por ello, y con el fin de dar cumplimiento a lo acordado en la mencionada fecha, el Consejo de Cuentas de Castilla y León, (en adelante el Consejo) ha decidido poner en marcha la elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades. El procedimiento de





**CONSEJO DE CUENTAS**  
DE CASTILLA Y LEÓN

negociación comenzó el 10 de marzo de 2023 y finalizó el 10 de marzo de 2023 con la Constitución de la Comisión negociadora.

El plan se concierta entre dos partes, el Consejo y la representación legal de las personas trabajadoras.

El presente Plan está formado por un conjunto de medidas que real y efectivamente previenen cualquier discriminación por razón de sexo y permiten lograr los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Consecuentemente, el Plan de Igualdad va a formar parte de la normativa interna para promover la presencia de la mujer en todos los niveles de su organización, potenciar medidas que favorezcan la conciliación con la vida personal y familiar y, por último, afrontar con plenas garantías cualquier incidente que pueda derivarse por acoso sexual o por razón de sexo.

## **2. INTERPRETACIÓN DE PRINCIPIOS**

A los efectos de interpretación de este Plan, se entenderá por:

- Principio de igualdad, 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. Se considera que dicho principio se cumple cuando exista una composición equilibrada de la plantilla, ello en los términos establecidos en la Disposición Adicional Primera de la Ley [ ... en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%]
- Discriminación directa, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- Discriminación indirecta, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.





**CONSEJO DE CUENTAS**  
DE CASTILLA Y LEÓN

- Acciones positivas, medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones 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.
- Acoso sexual, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante, ofensivo, hostil o humillante.
- Acoso por razón de sexo, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio u ofensivo.
- Discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

### **3. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN**

EL CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN, en sesión celebrada el día 16 de abril de 2024, adoptó el Acuerdo 41/2024, por el que se aprueba el Declaración Institucional contra la Violencia de Género del Consejo de Cuentas de Castilla y León.

### **4. ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL DE APLICACIÓN.**

El presente Plan de Igualdad es de aplicación al centro de trabajo del Consejo de Cuentas de Castilla y León y a todo el personal en plantilla cualquiera que sea la forma de contratación laboral, personal funcionario, personal laboral, personal interino, y personal eventual, rigiéndose por el Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y el Convenio colectivo para el personal laboral del Consejo Consultivo de Castilla y León, el Consejo de Cuentas de Castilla y León y la Secretaría General de apoyo a las Instituciones Propias de la comunidad de Castilla y León.





**CONSEJO DE CUENTAS**  
**DE CASTILLA Y LEÓN**

Centro de trabajo del Consejo de Cuentas de Castilla y León que se incluyen en el presente plan es el siguiente:

- Calle mayor 54. 34001, Palencia.

## **5. ÁMBITO TEMPORAL**

Este Plan de Igualdad entrará en vigor a la fecha de su aprobación y se establece un plazo de vigencia de 2 años, pudiéndose revisar antes cuando las circunstancias lo requieran o cuando así se decida en el seno de la Mesa negociadora.

## **6. DIAGNÓSTICO**

La Mesa Negociadora del Plan de Igualdad, en colaboración con el asesor externo (QuirónPrevención) y la Secretaría General de apoyo a las Instituciones Propias de la comunidad de Castilla y León, realizó un diagnóstico de situación para conocer de este modo la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

En concreto, han sido objeto de análisis las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Personas trans.





**CONSEJO DE CUENTAS**  
DE CASTILLA Y LEÓN

- Violencia de género
- Lenguaje y comunicación
- Salud laboral desde la perspectiva de género

En el anexo III se puede ver el contenido resultante del informe de diagnóstico y en el anexo IV el detalle de la Encuesta de igualdad a la plantilla.

En base a los resultados obtenidos del informe de diagnóstico, encuestas a la plantilla, reuniones con las personas interlocutoras del Consejo de Cuentas de Castilla y León y de la representación legal de las personas trabajadoras y tras conocer la situación real del Consejo en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres será necesario introducir mejoras sobre las siguientes materias de las analizadas:

- Proceso de selección y contratación
- Formación
- Condiciones de trabajo
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Personas trans
- Violencia de género
- Lenguaje y comunicación no sexista

## **7. OBJETIVOS**

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a todo el personal en plantilla que se rige por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y el Convenio colectivo para el personal laboral del Consejo Consultivo de Castilla y León, el Consejo de Cuentas de





**CONSEJO DE CUENTAS**  
DE CASTILLA Y LEÓN

Castilla y León y la Secretaría General de apoyo a las Instituciones Propias de la Comunidad de Castilla y León.

Los objetivos generales cuantitativos y cualitativos establecidos en el seno de esta Comisión serán los siguientes:

- a) Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales para la plantilla en el empleo, selección, clasificación profesional, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo, así como en materias de conciliación, comunicación, salud laboral de la plantilla, prevención de riesgos y del acoso sexual y/o por razón de sexo.
- b) Garantizar el acceso a la formación profesional en las mismas condiciones a toda la plantilla del Consejo.
- c) Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna, selección y contratación con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer y el hombre en la plantilla.
- d) Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de los permisos por nacimiento, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- e) Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando procedimientos específicos en materia de prevención sobre el acoso moral o por razón de sexo y sexual en el trabajo.
- f) Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos del Consejo.
- g) Fomentar medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de la plantilla.

Los objetivos específicos cuantitativos y cualitativos establecidos en el seno de esta Comisión serán los siguientes:





**CONSEJO DE CUENTAS**  
DE CASTILLA Y LEÓN

1. Sensibilización de la plantilla para instaurar una cultura organizativa que fomente la igualdad de género.
2. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección.
3. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de contratación.
4. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de promoción.
5. Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género.
6. Facilitar formación en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
7. Promover y garantizar la Igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todas las personas trabajadoras.
8. Programar la formación en condiciones de igualdad de oportunidades, flexibilizando horarios y lugares que permitan facilitar la asistencia a todo el personal.
9. Velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en concreto en lo referente a la protección de la maternidad y lactancia natural, así como de la Directiva 92/85/EC y RD 298/2009 sobre la protección y mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la mujer embarazada, que ha dado a luz o en período de lactancia.
10. Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en materia salarial entre mujeres y hombres.
11. Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
12. Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como faciliten la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
13. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.





**CONSEJO DE CUENTAS**  
DE CASTILLA Y LEÓN

14. Personas trans. Medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas trans.
15. Comunicación incluyente y lenguaje no sexista. Garantizar que la imagen y comunicación del Consejo son inclusivas y no sexistas. Establecer en los comunicados internos y externos un lenguaje en el que se vea representada la totalidad de las personas que forman parte de la organización.
16. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género. Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.
17. Salud laboral desde la perspectiva de género. Seguridad, salud laboral y equipamientos. Incorporación de la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales.

## **8. MEDIDAS DE IGUALDAD**

En el anexo V se detallan las medidas para cada uno de los objetivos planteados, indicando la medida concreta, plazo de ejecución, recursos e indicadores que permiten determinar la evolución de cada medida.

## **9. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO**

Las partes entienden que su contenido deberá ser desarrollado en el transcurso de los 2 años de vigencia del plan. Sin embargo, las medidas orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, deberán ser programadas en el tiempo para su ejecución.

### **9.1. SISTEMA DE SEGUIMIENTO**

Se crea una Comisión de seguimiento que es la propia Comisión negociadora, que será la encargada de la vigilancia y seguimiento del plan, y evidenciará el nivel de ejecución e implantación del mismo comprobando el n.º total de medidas implantadas en el Consejo siguiendo lo establecido en el ANEXO V de Medidas, seguimiento y evaluación.

El seguimiento se realizará de manera semestral, elaborando un informe de este seguimiento. De la elaboración de este informe se encargará la Comisión de Seguimiento,





**CONSEJO DE CUENTAS**  
DE CASTILLA Y LEÓN

pudiendo, si lo considera oportuno, contratar los servicios de agentes externos especializados para su realización.

## **9.2. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

Se conforma la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad en el Consejo de Cuentas de Castilla y León de forma paritaria entre el Consejo y representación legal de las personas trabajadoras.

Se crea una Comisión de seguimiento y evaluación que es la propia Comisión negociadora, que será la encargada de la vigilancia y seguimiento del plan, y evidenciará el nivel de ejecución del mismo comprobando el n.º total de medidas implantadas en el Consejo.

El régimen de funcionamiento de la Comisión de seguimiento y evaluación se rige por el régimen de funcionamiento de la Comisión negociadora. La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad permanecerá activa durante la vigencia del presente plan, manteniendo reuniones periódicas y efectuando un seguimiento de la puesta en marcha de las medidas acordadas.

Las funciones de la Comisión de seguimiento y evaluación del plan, son las siguientes:

- Vigilancia y seguimiento del plan, evidenciando el nivel de ejecución del mismo comprobando el n.º total de medidas implantadas en el Consejo y su nivel de implantación.
- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones.
- Supervisión de la ejecución del Plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.





**CONSEJO DE CUENTAS**  
DE CASTILLA Y LEÓN

- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la Igualdad de Oportunidades.

### **9.3. RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

#### **1. Reuniones de la Comisión Seguimiento y Evaluación**

La Comisión de seguimiento y evaluación se reunirá para elaborar los seguimientos y evaluaciones planificadas en las siguientes fechas, elaborando un documento de cada seguimiento y/o evaluación:

- Seguimiento de las medidas implantadas: se realizará el último trimestre del año 2025 y 2026
- Evaluación Intermedia: Prevista para el primer trimestre del año 2025
- Evaluación final: Prevista para el cuarto trimestre del año 2026

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

#### **2. Adopción de Acuerdos**

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.





**CONSEJO DE CUENTAS**  
DE CASTILLA Y LEÓN

La Comisión Seguimiento y Evaluación podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que podrán intervenir con voz, pero sin voto.

### **3. Confidencialidad**

Las personas que integran la Comisión Seguimiento, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan 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 el Consejo a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

## **10.EVALUACIÓN Y REVISIÓN**

El plan tiene un periodo de vigencia de 2 años que va desde diciembre de 2024 a diciembre de 2026.

Se realizará una evaluación intermedia y otra al final del periodo de los 2 años de vigencia del plan, con las fechas acordadas en la Comisión de seguimiento:

- Evaluación Intermedia: Prevista para el cuarto trimestre del año 2025
- Evaluación final: Prevista para el cuarto trimestre del año 2026

El informe de la evaluación intermedia y final será elaborado por la Comisión de Seguimiento, pudiendo, si lo considera oportuno, contratar los servicios de agentes externos especializados para su realización.

El informe de evaluación se articulará en torno a tres ejes de análisis: evaluación de los resultados, evaluación del proceso y evaluación de impacto. Con el proceso de evaluación se trata de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.





## CONSEJO DE CUENTAS

DE CASTILLA Y LEÓN

- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

A continuación, se detalla el impacto que podría suponer la adopción prevista de las medidas incluidas en el Plan de Igualdad tras su evaluación:

- Disminución de segregación vertical.
- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios en la cultura del Consejo.
- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.

Detalle de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad que han de alcanzarse:

1. Sensibilización de la plantilla para instaurar una cultura organizativa que fomente la igualdad de género.
2. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección.
3. Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género.
4. Facilitar formación en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
5. Programar la formación en condiciones de igualdad de oportunidades, flexibilizando horarios y lugares que permitan facilitar la asistencia a todo el personal.
6. Velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en concreto en lo referente a la protección de la maternidad y lactancia natural, así





**CONSEJO DE CUENTAS**  
DE CASTILLA Y LEÓN

como de la Directiva 92/85/EC y RD 298/2009 sobre la protección y mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la mujer embarazada, que ha dado a luz o en período de lactancia.

7. Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en materia salarial entre mujeres y hombres.
8. Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como faciliten la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
9. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
10. Personas trans. Medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas trans.
11. Comunicación incluyente y lenguaje no sexista. Garantizar que la imagen y comunicación del Consejo son inclusivas y no sexistas. Establecer en los comunicados internos y externos un lenguaje en el que se vea representada la totalidad de las personas que forman parte de la organización.
12. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género. Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.

## **11. CALENDARIO DE ACTUACIONES**

Las partes entienden que su contenido deberá ser desarrollado en el transcurso de los 2 años de vigencia del plan. Sin embargo, las medidas orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, deberán ser programadas en el tiempo para su ejecución.

El calendario de actuaciones previstas es el siguiente:

- Planificación e implantación de las medidas durante los dos años de vigencia del plan, desde diciembre de 2024 a diciembre de 2026.
- Seguimiento de las medidas implantadas: se realizará el segundo trimestre del año 2025 y 2026.
- Evaluación Intermedia: Prevista para el cuarto trimestre del año 2025.
- Evaluación final: Prevista para el cuarto trimestre del año 2026.





CALENDARIO DE ACTUACIONES	
Actuación	Fecha
Implantación de medidas acordadas	De diciembre de 2024 a diciembre de 2026
1ª reunión de seguimiento	Segundo trimestre de 2025
2º reunión de seguimiento	Diciembre 2025
3ª reunión de seguimiento	Segundo trimestre de 2026
4ª reunión de seguimiento	Diciembre 2026
Constitución de comisión negociadora para revisión del plan de igualdad	Diciembre 2026

## 12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El presente procedimiento describe las circunstancias que pueden requerir modificaciones en el plan de igualdad y cómo proceder a modificarlo, así como el procedimiento a seguir para solventar discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad.

El procedimiento de modificación del plan de igualdad, sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, el plan de igualdad se revisará y se modificará, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los puntos 9 y 10 del presente informe.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico del Consejo.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla del Consejo, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las





**CONSEJO DE CUENTAS**  
DE CASTILLA Y LEÓN

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

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

En caso de aparición de posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad se iniciará un proceso de consultas. La comisión de seguimiento convocará en reunión extraordinaria. Cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión de seguimiento, que dispondrá de un plazo máximo de 20 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. En caso de no alcanzar acuerdo, si así se acuerda someterá la cuestión, a una mediación, e incluso, llegado el caso, a un arbitraje.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la modificación del diagnóstico, actualizándolo, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Las reuniones ordinarias de la Comisión de Seguimiento durante el proceso de aplicación y seguimiento del plan que se detallan en el punto 9, las evaluaciones del plan que se detallan en el punto 10, junto con el calendario de actuaciones detallado en el punto 11 del presente informe se convierten en la piedra angular en el proceso de toma de datos para analizar evolución del plan y la necesidad de su posible modificación, para garantizar de este modo un adecuado control y seguimiento del plan. Del mismo modo además de las reuniones ordinarias la Comisión de Seguimiento o la Comisión negociadora, podrán convocar reuniones extraordinarias para tratar cualquier aspecto indicado anteriormente, en cualquier momento del proceso de vigencia del plan de igualdad.

La Comisión de seguimiento se reunirá periódicamente de acuerdo con lo indicado en su reglamento y con carácter extraordinario cuando las circunstancias lo hagan necesario, a petición fundamentada de cualquiera de las partes. Las sesiones extraordinarias se





**CONSEJO DE CUENTAS**  
DE CASTILLA Y LEÓN

convocarán al menos con una antelación de cuarenta y ocho horas. La convocatoria de la sesión se hará llegar a los miembros a través del correo electrónico institucional.

En todo el proceso de negociación y en concreto en casos de discrepancias, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad del Consejo y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión. En caso de desacuerdo, la comisión negociadora o comisión de seguimiento podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda.

En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas.

Durante el proceso de negociación, se levantará acta de cada una de las reuniones de la negociación, que deberán ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte, si fuera necesario. El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su archivo y en caso de mediación, para su posterior remisión a los órganos de solución autónoma de conflictos.

**RESPONSABLE/S DEL PLAN DE IGUALDAD**

El Consejo de Cuentas de Castilla y León designa como responsable del Plan de Igualdad a la personal titular de la Secretaría del Pleno.





## 13. ANEXOS

### 13.1. ANEXO I. NORMATIVA VIGENTE EN IGUALDAD DE GÉNERO

- ▷ LEY ORGÁNICA 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.
- ▷ LEY 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- ▷ REAL DECRETO 1686/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- ▷ LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- ▷ REAL DECRETO Legislativo 2/2015 de 23 de octubre que aprueba el texto refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores.
- ▷ REAL DECRETO Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.
- ▷ REAL DECRETO Legislativo 5/2015 de 30 de octubre que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- ▷ REAL DECRETO Legislativo 8/2015 de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- ▷ REAL DECRETO Legislativo 5/2000 de 4 de agosto que aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- ▷ LEY 2/2008 de 23 de diciembre de Presupuestos generales del Estado de 2009.
- ▷ REAL DECRETO -LEY 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- ▷ LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.





## CONSEJO DE CUENTAS

DE CASTILLA Y LEÓN

- ▷ 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.
- ▷ Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual.
- ▷ 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.
- ▷ Ley 2/2002 Reguladora del Consejo de Cuentas de Castilla y León.
- ▷ Ley 7/2005 de la Función pública de Castilla y León.
- ▷ Reglamento de organización y funcionamiento del Consejo de Cuentas de Castilla y León.
- ▷ Convenio colectivo para el personal laboral del Consejo Consultivo de Castilla y León, el Consejo de Cuentas de Castilla y León y la Secretaría General de apoyo a las Instituciones Propias de la comunidad de Castilla y León





**CONSEJO DE CUENTAS**  
DE CASTILLA Y LEÓN

### **13.2. ANEXO II. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

El Pleno del CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN, en sesión celebrada el día 30 de mayo de 2024, adoptó el Acuerdo 64/2024, por el que se aprueba el PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DEL CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN.





### 13.3. ANEXO III. INFORME DE DIAGNÓSTICO.

Se indica a continuación un resumen de los principales resultados del informe de diagnóstico, el cual constituye el documento base del trabajo a realizar el Plan de Igualdad. Va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en el Consejo para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. El diagnóstico permite 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.

#### METODOLOGÍA

Se incluye la referencia del proceso de elaboración del diagnóstico mencionando:

➤ Metodología y herramientas utilizadas

Se ha recabado información cuantitativa solicitada al Consejo y a la Comisión, e información cualitativa mediante entrevistas a los representantes del Consejo y a los representantes sindicales de la plantilla. Del mismo modo las personas trabajadoras cumplimentaron un cuestionario para obtener información de su percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

La metodología utilizada cumple con lo indicado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en su desarrollo reglamentario posterior:

- REAL DECRETO -LEY 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- REAL DECRETO 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, de aplicación al personal laboral.
- REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.





**CONSEJO DE CUENTAS**  
**DE CASTILLA Y LEÓN**

En ausencia de desarrollo reglamentario de la disposición adicional séptima del EBEP, se toma como referencia para elaborar el diagnóstico, el REAL DECRETO 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

La información recogida en el presente diagnóstico se basa en:

- Datos cuantitativos facilitados por el Consejo de Cuentas de Castilla y León.
- Datos cualitativos recogidos en las reuniones con la mesa negociadora, en los representantes del Consejo y con la representación de las personas trabajadoras.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 2/2002 Reguladora del Consejo de Cuentas de Castilla y León.
- Ley 7/2005 de la Función pública de Castilla y León.
- Reglamento de organización y funcionamiento del Consejo de Cuentas de Castilla y León.
- Convenio colectivo para el personal laboral del Consejo Consultivo de Castilla y León, el Consejo de Cuentas de Castilla y León y la Secretaría General de apoyo a las Instituciones Propias de la comunidad de Castilla y León.

➤ Periodo de referencia de los datos analizados:

Los datos cuantitativos solicitados corresponden al año natural de 2022 (de enero a diciembre de 2022).

➤ Fecha de recogida de la información:

Solicitud de datos cuantitativos: 10 de marzo de 2023.

Entrevista con el Consejo: 6 de julio de 2023.





**CONSEJO DE CUENTAS**  
**DE CASTILLA Y LEÓN**

Entrevista con la representación de las personas trabajadoras: 13 de julio de 2023

➤ Fecha de realización del diagnóstico:

Se entrega borrador del diagnóstico el 11 de septiembre de 2023 y la comisión negociadora lo revisa y elabora el 13 de septiembre de 2023.

Se entrega un segundo borrador el 13 de febrero de 2024 y la comisión negociadora lo revisa y elabora el 15 de febrero de 2024.

Con fecha 2 de julio de 2024 se reúne la comisión negociadora y por parte de la representación legal de las personas trabajadoras se proponen algunas modificaciones al diagnóstico, las cuales son aprobadas. A este efecto se entrega un tercer borrador el 19 de agosto de 2024.

- Han intervenido en su elaboración: representantes del Consejo de Cuentas y representación legal de las personas trabajadoras (representación de UGT).
- Se ha contado con la participación, como asesoras de la Comisión, de personas con formación y/o experiencia en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo, tanto por parte de QUIRÓNPREVENCIÓN como por parte de UGT.

### INFORMACIÓN BÁSICA DEL CONSEJO

Se incluye a continuación información del Consejo: datos de contacto, actividad, dimensión, organización de la gestión de personas, etc.

<b>DATOS DEL ORGANISMO</b>	
Razón social	CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN
NIF	Q4700615J
Domicilio social	Calle Mayor, 54. 34001, Palencia
Forma jurídica	Institución pública
Año de constitución	2003
Responsable de la Entidad	
Nombre	D. Mario Amilivia González
Cargo	Presidente
Telf.	979 167 500
e-mail	presidencia@consejodecuentas.es





**CONSEJO DE CUENTAS**  
**DE CASTILLA Y LEÓN**

<b>ACTIVIDAD</b>						
Sector Actividad	Actividades Generales de la Administración Pública					
CNAE	8411					
Descripción de la actividad	Institución autonómica encargada de fiscalizar la gestión económica y financiera del sector público de la Comunidad y demás entes públicos de Castilla y León.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Castilla y León					
Historia del Consejo	<p>El Consejo de Cuentas de Castilla y León es la institución autonómica encargada de fiscalizar la gestión económica y financiera del sector público de la Comunidad y demás entes públicos de Castilla y León. Órgano dependiente de las Cortes regionales, con sede en Palencia, actúa con total autonomía y debe pronunciarse con claridad y transparencia sobre la legalidad, regularidad y eficacia en el uso y gestión del dinero público.</p> <p>El Consejo fue creado por la Ley 2/2002, de 9 de abril. Tras su constitución, el 21 de febrero de 2003, se elaboró su Reglamento de Organización y Funcionamiento que fue aprobado por la Mesa de las Cortes de Castilla y León en fecha 5 de febrero de 2014. Desde entonces, el Consejo de Cuentas de Castilla y León ha desarrollado las funciones de fiscalización externa que le encomienda el Estatuto de Autonomía en su artículo 90, sin perjuicio de las competencias que corresponden al Tribunal de Cuentas de acuerdo con la Constitución. El objetivo principal de la Institución es contribuir a una administración eficiente de los recursos públicos mediante un control transparente del gasto.</p>					
<b>DIMENSIÓN</b>						
Personas Trabajadoras	Mujeres	34	Hombres	36	Total	70
Centros de trabajo	1					
<b>ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS</b>						
Dispone de departamento de personal	No. El Consejo de Cuentas de Castilla y León no es competente en temas de personal. La competencia es de la Secretaría General de Apoyo a las Instituciones Propias.					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal y/o sindical de las personas trabajadoras	Mujeres	4	Hombres	1	Total	5





**CONSEJO DE CUENTAS**  
**DE CASTILLA Y LEÓN**

Se indica a continuación la estructura organizativa del Consejo con el siguiente gráfico:

<b>PRESIDENCIA</b>		
<b>DEPARTAMENTO FUNCIONAL N.º1</b>	<b>DEPARTAMENTO FUNCIONAL N.º2</b>	<b>DEPARTAMENTO FUNCIONAL N.º3</b>
Comunidad autónoma	Sector Público Local	Universidades, EEPP y Fundaciones
Consejería titular	Consejería titular	Consejería titular

El Consejo de Cuentas se organiza en departamentos funcionales. Al frente de cada uno de estos departamentos se encuentra un Consejero/a que, por determinación del Pleno y a partir del Plan de Fiscalización vigente en cada momento, se encargará de dirigir los trabajos correspondientes a su departamento.

Dentro de la plantilla del Consejo hay tres personas trabajadoras que son personal laboral, el resto es personal funcionario.

El Consejo de Cuentas de Castilla y León es la institución autonómica encargada de fiscalizar la gestión económica y financiera del sector público de la Comunidad y demás entes públicos de Castilla y León. Órgano dependiente de las Cortes Regionales, con sede en Palencia, actúa con total autonomía y debe pronunciarse con claridad y transparencia sobre la legalidad, regularidad y eficacia en el uso y gestión del dinero público.

Con arreglo al artículo 18 de la Ley 2/2002, de 9 de abril, y como recoge el artículo 36 del reglamento, los órganos superiores del Consejo de Cuentas de Castilla y León son: “*el Pleno, el Presidente, y los Consejeros.*”

El área de fiscalización se organiza administrativamente de la siguiente manera:

- **Dirección de Fiscalización:** Ejerce las funciones de apoyo a los órganos del Consejo para el desarrollo de sus competencias. La coordinación técnica de los departamentos corresponderá al titular de la Dirección de Fiscalización que, en el ejercicio de sus funciones, depende directamente del Pleno.





**CONSEJO DE CUENTAS**  
**DE CASTILLA Y LEÓN**

- Subdirecciones de Fiscalización: Entre sus funciones destaca la colaboración con el titular de la Dirección de Fiscalización en la elaboración de la programación de los trabajos, elaborar el borrador de directrices técnicas y la de coordinar la actuación de los equipos de fiscalización bajo la supervisión de los consejeros/as.
- Equipos de Fiscalización: Están integrados por los auditores y auditoras y ayudantes de auditoría designados para cada fiscalización y desarrollan sus funciones bajo la supervisión del titular de la Dirección de Fiscalización correspondiente.
- Comisiones Técnicas: Están formadas, en cada caso, por el Consejero/a encargado de la fiscalización que actúa como presidente/a, los titulares de la Dirección de Fiscalización, los titulares de la Subdirección del área funcional correspondiente y el jefe/a del equipo de auditoría encargado del trabajo, que actúa como secretario/a.





## ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

Se indica a continuación un resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de la plantilla que permiten hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo del Consejo.

### Tamaño y Plantilla del Consejo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	34	48.6	36	51.4	70

Se considera que el Consejo tiene una plantilla neutra, al tener una pequeña diferencia entre mujeres y hombres, roza casi el 50%.

La representación de mujeres y hombres no supera el 60% ni es inferior al 40% por lo que se trata de una plantilla equilibrada.

### Distribución de plantilla por puesto de trabajo

La segregación vertical se produce cuando las personas de un género, raza o edad en particular no pueden ocupar puestos más altos que una designación particular. (La segregación vertical se ve principalmente como una situación de discriminación de la mujer).

La mayoría de los puestos son unipersonales o están ocupados por menos de 3 personas.

De los 27 puestos de trabajo, 15 están ocupados únicamente por hombres, y 10 de forma unipersonal.

En exclusiva tres hombres ocupan los puestos de mayor rango o categoría: Presidente/a y Consejeros/as, así como Director/a de Fiscalización, Director/a Adjunto, Subdirector/a de fiscalización, y en los siguientes puestos: Técnico/a en Gestión Documental, Técnico/a de Apoyo en G. Documental, Auditor/a Técnico (Informático), Técnico/a de Gestión, Técnico/a Asesor, Técnico/a de Sistemas Informáticos y Comunicaciones y Conducto/ar-ordenanza.





**CONSEJO DE CUENTAS**  
DE CASTILLA Y LEÓN

Las mujeres ocupan 6 puestos de trabajo de forma unipersonal y tienen mayor presencia en puestos de auditoría como son: Auditor/a Técnico (11), Auditor/a (4) y Ayudante de auditoría (6).

Equilibrados son los puestos de Auditor/a Técnico (Derecho), Técnico/a de Administración, Auxiliar y Secretario/a de alto cargo.

### **Distribución de plantilla por grupos profesionales**

En el Consejo se observa respecto a la distribución de los grupos profesionales como los 2 primeros grupos está ocupados por más hombres que mujeres, Altos Cargos, 100% y A1, 65% y corresponden al grupo de dirección. Mientras que en el resto de los grupos la composición está más equilibrada, exceptuando el último que está ocupado por hombres al 100%.

El personal laboral se incluye en el grupo A1/Grupo profesional I (1 persona trabajadora) y en el grupo C1/Grupo profesional III (2 personas trabajadoras) El personal laboral es masculino.

El Grupo de Altos cargos y A1/Grupo profesional 1, lo forman un total de 23 personas (porcentaje del 33% de la plantilla), con una representación de mujeres del 30%. – 70% hombres.

La mayor concentración de mujeres se encuentra en el grupo A2 y C1/Grupo profesional III, con una representación de 71%. El Grupo que tiene el mayor número de personas Grupo A2 (31% plantilla) y A1/Grupo profesional I (29%)

### **Distribución de plantilla por niveles**

No se han incluido los 3 Consejeros/as y las 3 personas trabajadoras personal laboral, ya que ellos no entran dentro de la clasificación por niveles.

No se encuentran equilibrados los niveles 29 y 30, al estar cubiertos exclusivamente por hombres.

El nivel 28 lo componen 6 mujeres que representan el 67% de la plantilla de dicho nivel.





**CONSEJO DE CUENTAS**  
**DE CASTILLA Y LEÓN**

El nivel 26, que representa el 39% de la plantilla, es un nivel equilibrado, y el que tiene una mayor concentración de mujeres, 56%. La mayor concentración de los hombres, también se encuentra en este mismo nivel, pero siendo del 44%, ya que ocupan niveles superiores en exclusividad.

Los niveles 18 y 22, están ocupados por el 67% de mujeres.

### **Distribución de plantilla por departamento**

Los departamentos de Presidencia y de Consejeros/as no están equilibrados, ya que la representación de hombres supera el 60%.

El departamento que tiene el mayor número de personas es Fiscalización, con un porcentaje del 70% de la plantilla, en el que se encuadran el 82% de las mujeres y el 58% de los hombres.

### **Distribución de plantilla por edades**

La plantilla se distribuye entre los 30 y los 66 años (o más), no existiendo ninguna persona menor de 30 años.

El 89% de los hombres tiene edad superior a 46 años, siendo del porcentaje del 88% en las mujeres.

Solo 4 mujeres tienen una edad comprendida en el intervalo de 41 a 45 años.

La distribución por edades es paritaria en todas las bandas de edad, excepto la banda de 46 a 50 años, que es mayoritariamente femenina.

### **Distribución de plantilla por antigüedad**

La práctica totalidad de la plantilla tiene más de 10 años de antigüedad y en todas las franjas hay similar número de mujeres y hombres, exceptuando en las dos de menor antigüedad, ocupadas 100% por hombres. De acuerdo con la información proporcionada por la Comisión negociadora estas bandas de menor antigüedad se refieren al personal eventual y a los Conductores/as-Ordenanzas que son personal laboral.





**CONSEJO DE CUENTAS**  
DE CASTILLA Y LEÓN

### **Distribución de plantilla por puesto y nivel de responsabilidad**

La responsabilidad del Consejo es asumida por 19 personas, 27% de la plantilla, de las cuales el 68.42% son hombres. Los hombres tienen representación en todos los puestos de responsabilidad.

#### Distribución de plantilla por tipo de contrato y jornada

Todo el personal del Consejo trabaja a jornada completa y la amplia mayoría son indefinidos y personal funcionario. El personal temporal es en su mayoría hombres.

El Plan de Igualdad afecta a las personas que prestan sus servicios como personal funcionario, personal laboral, personal interino, y personal eventual al servicio del Consejo de Cuentas.

El 80% de la plantilla tiene un nombramiento de carácter indefinido, correspondiendo con el personal funcionario. El 4% tiene un contrato indefinido de carácter laboral, ocupado en su totalidad por hombres. Los nombramientos de carácter temporal tienen un porcentaje del 16%.

El nombramiento/contratación indefinida, a tiempo completo: el 94% de las mujeres y el 75% de los hombres. El nombramiento/ contratación temporal a tiempo completo: el 6% de las mujeres y el 25% de los hombres.

### **ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS**

Se incluye a continuación información y valoración con perspectiva de género sobre cada una de las materias analizadas, identificando situaciones de desigualdad o discriminación, directa o indirecta, que pudieran persistir en el Consejo.

#### ➤ **Procesos de selección y contratación**

En cuanto a la selección y contratación de las personas que integran la plantilla del Consejo hay diferentes modalidades en función del puesto.

Consejeros/as

Regulado por la Ley 2/2002 de 9 de abril, reguladora del Consejo de Cuentas de Castilla y León.





**CONSEJO DE CUENTAS**  
**DE CASTILLA Y LEÓN**

En su artículo 22 se recoge lo siguiente:

*“Los tres Consejeros son elegidos por las Cortes de Castilla y León por un período de cuatro años, en votación conjunta de los candidatos que corresponda presentar a los Grupos Parlamentarios en proporción al número de Procuradores integrado en cada uno de ellos. Los candidatos se entenderán designados si alcanzan el voto favorable de los tres quintos de la Cámara en primera votación o de la mayoría absoluta en segunda votación, si fuere necesario.”*

En su artículo 24 se recoge lo siguiente:

*“La elección de los Consejeros de Cuentas se llevará a cabo entre funcionarios públicos pertenecientes a Cuerpos para cuyo ingreso se exija titulación académica superior, así como entre abogados y economistas, todos de reconocida competencia en relación con las funciones del Consejo y con más de diez años de ejercicio profesional.”*

Y en su artículo 21 se recoge lo siguiente:

*“El Presidente del Consejo de Cuentas es nombrado por las Cortes de Castilla y León por mayoría absoluta, a propuesta del Pleno del Consejo de entre sus miembros.”*

Se hace constar que en los 20 años de funcionamiento del Consejo no ha sido nombrada consejera ninguna mujer.

➤ **Personal al servicio del Consejo**

Los puestos de trabajo del Consejo, reservados a personal funcionario, se cubrirán, preferentemente por concurso, entre personal funcionario de los cuerpos o escalas equivalentes de la Administración de Castilla y León o de cualquier otra Administración Pública, Entidad, Institución u Organismo Público. La convocatoria y resolución de los procedimientos de selección y provisión de puestos de trabajo, así como la extinción de la relación de servicios, corresponderá al Pleno del Consejo. Los requisitos exigidos para cada puesto se determinarán en la convocatoria del concurso, de acuerdo con la plantilla de personal.





**CONSEJO DE CUENTAS**  
**DE CASTILLA Y LEÓN**

Los procedimientos de selección del personal funcionario interino serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y celeridad.

Podrán proveerse por el procedimiento de libre designación los puestos para los que así se establezca en la plantilla de personal por concurrir las circunstancias legalmente previstas. Es considerado personal eventual que en virtud del nombramiento y con carácter no permanente sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial. El nombramiento y el cese serán libres. Las convocatorias para provisión de puestos de trabajo por libre designación, así como sus correspondientes resoluciones, deberán hacerse públicas en el Boletín Oficial de Castilla y León. Las convocatorias para la provisión de puestos de libre designación expresarán la denominación, nivel y localización del puesto de trabajo, así como los requisitos indispensables para poder optar a él, señalándose el plazo de presentación de solicitudes, que no podrá ser inferior a quince días hábiles. Los nombramientos por libre designación requerirán el informe previo del titular del órgano superior inmediato al que figure adscrito el puesto convocado.

La selección del personal laboral fijo se llevará a cabo mediante convocatoria pública, y garantizará, en todo caso, los principios constitucionales de acceso a la función pública. Se utiliza el sistema de concurso-oposición siempre que sea precisa la celebración de pruebas específicas para determinar la capacidad o aptitud de los aspirantes. En este caso se llevan a cabo pruebas teórico-prácticas y valoración de los méritos.

La selección de este personal también puede producirse por el procedimiento de libre designación, siempre que así se haga constar en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo. Los aspirantes deberán reunir las condiciones y requisitos fijados para cada puesto de trabajo en la relación de puestos de trabajo. En todo caso la convocatoria debe estar publicada en el BOCYL.

La presidencia del Consejo nombra, adscribe y cesa libremente al personal eventual. Su cese se producirá, en todo caso, de forma automática al cesar el cargo al que figure adscrito.





**CONSEJO DE CUENTAS**  
**DE CASTILLA Y LEÓN**

➤ **Ingresos y ceses últimos años.**

**Incorporaciones**

Las incorporaciones en el año 2020, fue de 3 hombres en el puesto de Libre Disposición. Dos con edad comprendida entre los 41 a 46 años, y uno superior a 60 años.

En el año 2021 se incorporaron tres mujeres, una en cada tramo de edad de 41 a 59 años, por adjudicación de puesto LD. Dos mujeres, en adjudicación de puesto CE.

En el año 2022, se incorporaron 4 mujeres, con una edad superior a los 47 años. En adjudicación de puesto LD, y tres mujeres en adjudicación de puesto CE.

La vinculación con el Consejo es la de personal funcionario, siendo la jornada completa en todos los casos.

**Ceses**

En el año 2020, se produjo la jubilación de tres mujeres y un hombre, así como el cese de una mujer a petición propia. También se produjo el cese de un hombre por Adjudicación de puesto LD. En el año 2021, se produjo el cese de tres personas, dos hombres y una mujer. Jubilación y cese a petición propia de dos hombres y por Comisión de servicios en otra administración, una mujer. En el año 2022, se jubiló un hombre, y causaron baja una mujer por adjudicación de puesto CE, y otra a petición propia. Todos ellos personal funcionario, con una contratación indefinida y jornada completa.

En los últimos tres años se han incorporado y se han dado de baja más mujeres que hombres, 70% y 58.33% respectivamente.

Todas las incorporaciones masculinas han sido por libre designación, 30% de todas las incorporaciones. En el caso de las mujeres la mayoría ha sido por concurso específico, 71,43% de las contrataciones de mujeres. Todas las incorporaciones han sido con contrato indefinido a jornada completa.

Y respecto a las bajas el 50% fueron por jubilación y de ellas el 50% por hombres y el 50% por mujeres.

Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección y contratación.





**CONSEJO DE CUENTAS**  
**DE CASTILLA Y LEÓN**

Las convocatorias se publican en el Boletín Oficial de Castilla y León y sus bases vinculan a la Administración, a los órganos de selección que han de juzgar las pruebas selectivas y a quienes participen en estas.

Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección.

Se han revisado varias convocatorias para la provisión de puestos de trabajo por el sistema de concurso específico y por el sistema de libre designación.

No se utiliza un lenguaje neutro, ya que en todos los casos se utiliza el masculino para referirse tanto al puesto como a los candidatos.

Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personal.

Los criterios de selección están basados en aspectos objetivos mediante la presentación de méritos profesionales y también en aspectos subjetivos ya que se debe pasar una entrevista personal. Se indica por parte del Consejo que las entrevistas personales no tienen repercusión alguna en la baremación de puntos. En ella se realizan preguntas meramente técnicas y en la comisión que realiza las entrevistas siempre hay representación del Consejo y de la RLPT.

Se indica que en los último tres años se han incorporado más mujeres que hombres, 7 y 3 respectivamente, aunque las 3 incorporaciones masculinas han sido a través del proceso de libre designación.

➤ **Promoción profesional**

No ha habido promociones internas en los últimos años.

El personal laboral, tiene derecho a la promoción profesional regulada por el convenio colectivo. En él se determina que como sistema de selección se establece el concurso-oposición que se seguirá de acuerdo con las siguientes reglas:

- desarrollo de pruebas teórico-prácticas,





**CONSEJO DE CUENTAS**  
**DE CASTILLA Y LEÓN**

- presentación de méritos de la fase de concurso estarán orientados a evaluar la carrera profesional del aspirante y sus capacidades y aptitudes.

El personal funcionario no tiene promoción interna entendida como ascenso laboral de personas que ya forman parte de la plantilla. En caso de provisión de puestos, como regla general el sistema selectivo es el concurso y la convocatoria no es exclusiva para personal del Consejo.

➤ **Formación**

**Formación**

El número de personas que ha recibido formación es equilibrado, ya que se ha realizado al mismo número de mujeres que de hombres.

**Acceso formación**

La persona titular de la Dirección de Fiscalización y la persona titular de la Secretaría de Pleno proponen cursos de formación que consideran necesarios para su plantilla y el departamento al que quieren convocar, se presentan en el pleno del Consejo para su aprobación por la presidencia. Al convocar al departamento no se observa discriminación por género.

Se aprueba por el Pleno del Consejo un plan de formación anual. En el año 2022 no se negoció el plan de formación con la Junta de personal.

En el Consejo la formación se ha impartido dentro del horario laboral, lo que facilita la asistencia de todas las personas convocadas.

Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en las convocatorias de formación para verificar si permiten una difusión que llegue por igual a mujeres y hombres.

Las convocatorias se llevan a cabo a través del correo electrónico y la intranet del Consejo.





**CONSEJO DE CUENTAS**  
**DE CASTILLA Y LEÓN**

## **Lenguaje y contenido de los formularios para participar en los procesos de formación**

Se ha analizado el Plan de formación del personal del Consejo de Cuentas de Castilla y León para el ejercicio de 2023. Se considera que el lenguaje de las convocatorias es neutro. No obstante, en el plan de formación se hace referencia a “empleados públicos” y “funcionarios” sin hacer referencia a las trabajadoras.

Sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, y/o categorías

Los puestos de trabajo, tareas, funciones y criterios de clasificación profesional vienen determinados por el Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, art. 8. En él los empleados públicos se clasifican en 4 tipos:

- a) Funcionarios de carrera
- b) Funcionarios interinos
- c) Personal laboral (por tiempo indefinido o temporal)
- d) Personal eventual

También puede designarse personal directivo profesional en aquellos puestos de trabajo cuyas tareas esenciales se correspondan con la función general de dirección, programación, coordinación y evaluación de la actuación administrativa.

Los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos (art. 76, Real Decreto Legislativo 5/2015)

- Grupo A: Dividido en dos Subgrupos, A1 y A2.

Para el acceso a los cuerpos y escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.





**CONSEJO DE CUENTAS**  
DE CASTILLA Y LEÓN

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

- Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.
- Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

C1: Título de Bachiller o Técnico-

C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

Se indica que en el Consejo no hay ninguna persona dentro del Grupo B.

En el caso del personal laboral, de acuerdo con el Convenio Colectivo del Consejo de Cuentas (art. 37, 38 y 39), se estructura en grupos profesionales y competencias funcionales. El personal es clasificado en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. La determinación de la pertenencia a un grupo profesional será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad:

- Grupo I: En general comportan un grado de mando o responsabilidad directa sobre un ámbito funcional específico, con supervisión, control y coordinación de las actividades que se desarrollan. Requieren titulación académica universitaria de grado superior o equivalente.
- Grupo II: Requieren titulación académica universitaria de grado medio o equivalente.
- Grupo III. Requieren titulación académica equivalente a bachillerato, bachillerato unificado polivalente o formación profesional de técnico superior o técnico especialista, o bien capacitación probada en relación con el puesto de trabajo, excepto los casos en los cuales por disposición legal o de acuerdo con la relación de puestos de trabajo se requiera titulación de un ámbito específico.





**CONSEJO DE CUENTAS**  
DE CASTILLA Y LEÓN

- Grupo IV: Requieren titulación académica equivalente a Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o de Técnico Auxiliar, o bien capacitación probada en relación con el puesto de trabajo, excepto los casos en los cuales por disposición legal o de acuerdo con la relación de puestos de trabajo se requiera titulación de un ámbito específico.
- Grupo V: Requieren un nivel de formación básico equivalente a certificado de escolaridad o certificado de haber cursado un programa de garantía social o similar.

**Distribución de la plantilla conforme al sistema o criterio utilizado para clasificación profesional utilizado en el Consejo**

La distribución de la plantilla se hace de acuerdo con lo indicado en el apartado anterior.

➤ **Retribuciones.**

Las cuantías de las retribuciones básicas, el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias del personal funcionario y el incremento de la masa salarial del personal laboral se refleja en la correspondiente ley de presupuestos para cada ejercicio (R.D 5/2015, capítulo III) Para el personal funcionario de carrera las retribuciones se clasifican en básicas y complementarias:

- **Retribuciones básicas:** sueldo asignado a cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional más los trienios (cantidad por cada tres años de servicio. También igual para cada Subgrupo o grupo de clasificación profesional)
- **Retribuciones complementarias:** establecidas por cada administración pública. Dentro de estas se encuentra el complemento de productividad que retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo. Su cuantía global se fijará en cada programa y órgano administrativo mediante un porcentaje sobre los costes totales de personal, determinado en la Ley de Presupuestos. Corresponde a la presidencia, a propuesta del Consejero/a respectivo, como responsable de la gestión de cada programa de gasto, determinar, dentro de las correspondientes dotaciones presupuestarias y





**CONSEJO DE CUENTAS**  
DE CASTILLA Y LEÓN

conforme a la normativa establecida en la presente Ley y en la Ley de Presupuestos, la cuantía individual que corresponda, en su caso a cada funcionario.

El personal interino percibirá las retribuciones que legalmente le correspondan, por razón del puesto desempeñado.

El personal eventual únicamente percibirá su retribución de acuerdo con lo que se determine en la Ley de Presupuestos.

Las retribuciones del Presidente/a y de los Consejeros/as del Consejo de Cuentas serán las que fije anualmente la Ley de Presupuestos de la Comunidad de Castilla y León.

Para el personal laboral el convenio establece el sistema retributivo sobre la base de la clasificación del personal laboral en cinco grupos con el objetivo de alcanzar la máxima homologación posible entre el personal al servicio público. Las retribuciones estarán compuestas por el salario base y los complementos salariales. Algunos de los complementos son de índole funcional y su percepción depende del ejercicio de la actividad profesional en el puesto que lo tenga asignado. Podrán concederse gratificaciones por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada laboral, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo. Las cantidades que perciba cada empleado/a por este concepto serán de conocimiento público de las demás personas trabajadoras, así como de los representantes sindicales.

Se aporta por parte del Consejo el registro retributivo del personal laboral, que es masculino en su totalidad.

En todos los casos las retribuciones, que son públicas, al estar fijadas por la legislación no dan lugar a discriminación alguna. Únicamente podría producirse una discriminación en la retribución complementaria que retribuye el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el personal funcionario desempeñe su trabajo que depende de la decisión de la presidencia, la cual también se hace pública.

➤ **Condiciones de trabajo**

Se observa que mayoritariamente las mujeres se piden excedencias o permisos y que el motivo más generalizado es la enfermedad grave de un familiar, 63,64% frente a 36,66%. En ambos casos la franja de edad que más permisos acumula es la de más de 60 de años.





### **Jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo**

El personal del Consejo tiene una jornada semanal de 35 horas a distribuir de lunes a viernes. El horario de trabajo obligatorio es de 9.00 a 14.00 horas. El resto de tiempo se distribuye de manera flexible de 7.30 a 9.00 y de 14.00 a 18.00 horas. Salvo para el personal eventual que por las características de sus funciones pueden requerir actuaciones fuera del horario indicado.

### **Régimen de trabajo a turnos**

No se trabaja a turnos.

### **Sistema de remuneración y cuantía salarial**

El sistema de remuneración y cuantía salarial se ha descrito anteriormente. Está recogido en la normativa de aplicación al personal funcionario y al personal laboral del Consejo.

### **Sistema de trabajo y rendimiento, incluido el teletrabajo**

La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. Es de aplicación tanto al personal funcionario como al personal laboral. Todo el personal puede acogerse a la modalidad de teletrabajo de 3 días a la semana excepto, conductores y registro, por motivos de incompatibilidad de tareas.

### **Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género**

Se han adoptado medidas de prevención de riesgos laborales como son todas las de aplicación a maternidad y lactancia.

### **Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión**

No se traslada ningún problema respecto a la desconexión digital, ya que una vez finalizada la jornada de trabajo no existe necesidad de estar localizado.

### **Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo**

El sistema de clasificación profesional y de promoción está recogido en la normativa de aplicación al personal funcionario y al personal laboral. Se han explicado en puntos anteriores.

### **Suspensiones y extinciones del contrato de trabajo**





**CONSEJO DE CUENTAS**  
**DE CASTILLA Y LEÓN**

Las suspensiones o extinciones de contratos producidas han sido por jubilación o ceses voluntarios, afectando prácticamente por igual a hombres que a mujeres.

**Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo**

Desde julio de 2023 se dispone de un canal de denuncias internas. Y en la sesión celebrada el día 30 de mayo de 2024, se adoptó el Acuerdo 64/2024, por el que se aprueba el PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DEL CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN.

**Régimen de movilidad funcional y geográfica**

Tanto en el caso del personal funcionario como del personal laboral el régimen de movilidad se regula por su normativa específica, de acuerdo con los requisitos y condiciones que se determinen en las relaciones de puestos de trabajo. Y se cubrirán por los distintos sistemas de provisión.

**Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo**

No se tiene constancia de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

**Número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa**

No existen personas cedidas por otras empresas trabajando en el Consejo.

**Las inaplicaciones de convenio**

No se tiene constancia de inaplicaciones de convenio o estatuto básico del empleado público.

**Sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos y sistemas de valoración de puestos de trabajo**

El Consejo de cuenta no dispone de sistema de evaluación o valoración de los puestos de trabajo.

No obstante, de acuerdo a la Ley 7/2005 art. 70, se debe proveer de un sistema de evaluación del desempeño de puestos de trabajo a través de comisiones de evaluación, así como el desarrollo reglamentario de los sistemas de formación dirigidos a la adquisición de los conocimientos necesarios para el ejercicio de la función directiva y se atribuye a la Junta





**CONSEJO DE CUENTAS**  
DE CASTILLA Y LEÓN

de Castilla y León la competencia para el establecimiento de los requisitos y condiciones generales para el acceso a los puestos directivos.

➤ **Infrarrepresentación femenina**

La infrarrepresentación femenina se observa en la distribución de la plantilla por nivel jerárquico, por nivel de responsabilidad, por grupos profesionales y por niveles:

- De los 27 puestos de trabajo, 15 están ocupados únicamente por hombres, y 10 de forma unipersonal.

En exclusiva tres hombres ocupan los puestos de mayor rango o categoría: Presidente/a y Consejeros/as, así como Director/a de Fiscalización, Director/a Adjunto, Subdirector/a de fiscalización, y en los siguientes puestos: Técnico/a en Gestión Documental, Técnico/a de Apoyo en G. Documental, Auditor/a Técnico (Informático), Técnico/a de Gestión, Técnico/a Asesor, Técnico/a de Sistemas Informáticos y Comunicaciones y Conductor/a-ordenanza.

Las mujeres ocupan 6 puestos de trabajo de forma unipersonal y tienen mayor presencia en puestos de auditoría como son: Auditor/a Técnico (11), Auditor/a (4) y Ayudante de auditoría (6).

Equilibrados son los puestos de Auditor/a Técnico (Derecho), Técnico/a de Administración, Auxiliar y Secretario/a de alto cargo.

- Respecto a la distribución de los grupos profesionales:
- los 2 primeros grupos está ocupados por más hombres que mujeres, Altos Cargos, 100% y A1, 65% y corresponden al grupo de dirección.
- el Grupo de Altos cargos y A1/Grupo profesional 1, lo forman un total de 23 personas (porcentaje del 33% de la plantilla), con una representación de mujeres del 30%. – 70% hombres.
- Respecto a los niveles jerárquicos:
- Los departamentos de Presidencia y de Consejeros/as no están equilibrados, ya que la representación de hombres supera el 60%.





**CONSEJO DE CUENTAS**  
DE CASTILLA Y LEÓN

- La responsabilidad del Consejo es asumida por 19 personas, 27% de la plantilla, de las cuales el 68.42% son hombres. Los hombres tienen representación en todos los puestos de responsabilidad.

➤ **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

**Medidas implantadas por el Consejo para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos**

Tanto el personal funcionario como el personal laboral se rige por el Estatuto de los empleados públicos, Ley 5/2015. Los permisos que se recogen en el artículo 48:

- a) cuidado de familiares tras accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica;
- b) exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto; los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones y realización de informes psicológico. (en este caso, el término de funcionarias embarazadas incluye también a las personas funcionarias trans gestantes)
- c) por lactancia de un hijo menor de doce meses;
- d) en los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto;
- e) por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida;
- f) Cuidado de familiares por razones de enfermedad muy grave;

Los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual se indican en el artículo 49:

- a) Permiso por nacimiento para la madre biológica (a efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes).





**CONSEJO DE CUENTAS**  
**DE CASTILLA Y LEÓN**

- b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento tanto temporal como permanente.
- c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo/a.
- d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.
- e) Permiso por cuidado de un hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.
- f) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad y los hijos de los heridos y fallecidos.
- g) Permiso parental para el cuidado de un hijo/a menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en el que cumpla 8 años.

El personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y de sus Organismos Autónomos tiene los permisos recogidos en la Ley7/2005 de 24 de mayo de la Función Pública de Castilla y León.

En su artículo 61 se recogen los siguientes permisos con el fin de conciliar la vida laboral y familiar:

- a) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- b) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente, la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el





**CONSEJO DE CUENTAS**  
**DE CASTILLA Y LEÓN**

tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

- c) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
- d) Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.
- e) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.
- f) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que





**CONSEJO DE CUENTAS**  
**DE CASTILLA Y LEÓN**

implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones. Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio. Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Los funcionarios de carrera disponen de las siguientes excedencias, recogidas en el art. 89 de la Ley 5/2015:

- a) Voluntaria por interés particular o por agrupación familiar.
- b) Por cuidado de familiares.
- c) Por razón de violencia de género.
- d) Por razón de violencia terrorista

Las medidas de conciliación son todas conforme a la legislación.





**CONSEJO DE CUENTAS**  
**DE CASTILLA Y LEÓN**

Se observa que mayoritariamente las mujeres se piden excedencias o permisos y que el motivo más generalizado es la enfermedad grave de un familiar, 63,64% frente a 36,66%. En ambos casos la franja de edad que más permisos acumula es la de más de 60 de años.

**Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a la plantilla sobre los derechos de conciliación**

El Consejo informa sobre los derechos de conciliación a través de la intranet, y del correo electrónico.

➤ **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

El Pleno del Consejo de Cuentas de Castilla y León, en sesión celebrada el día 16 de abril de 2024, adoptó el Acuerdo 41/2024, por el que se aprueba el Declaración Institucional contra la Violencia de Género del Consejo de Cuentas de Castilla y León y en sesión celebrada el día 30 de mayo de 2024, adoptó el Acuerdo 64/2024, por el que se aprueba el PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DEL CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN, el cual contempla los siguientes aspectos:

- Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- Procedimiento para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y, en su caso, el régimen disciplinario.
- El procedimiento de actuación respeta los siguientes principios:
  - Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo
  - Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas
  - Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas
  - Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora





**CONSEJO DE CUENTAS**  
DE CASTILLA Y LEÓN

- Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo
- Diligencia y celeridad del procedimiento
- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas

Además, se indica que tanto en el convenio colectivo para el personal laboral del Consejo Consultivo de Castilla y León, el Consejo de Cuentas de Castilla y León y la Secretaría General de apoyo a las Instituciones Propias de la comunidad de Castilla y León como en la Ley 7/2005 y la Ley 5/2015 se identifica como falta muy grave *“Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo”*

Además, el convenio citado anteriormente identifica expresamente como falta muy grave el acoso sexual, entendido como *“toda aquella conducta verbal o física de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de la Administración, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe, o debe saber, que es ofensiva y no deseada para la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante”*.

➤ **Otras materias de análisis:**

**Violencia de género**

La legislación de aplicación al Consejo, tanto para el personal laboral como funcionario establece que, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Además, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer:





**CONSEJO DE CUENTAS**  
**DE CASTILLA Y LEÓN**

- tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo propio de su Cuerpo o Escala y de análogas características que se encuentre vacante y sea de necesaria provisión (Ley 7/2005 art.54)
- las faltas de asistencia, totales o parciales tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda (Ley 7/2005 art. 54; Ley 5/2015 art.49)
- Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite (ley 5/2015, art.82).

No se tiene conocimiento que en la plantilla del Consejo existan mujeres que hayan sufrido o estén sufriendo violencia de género.

## **CONCLUSIONES**

### **➤ Conclusiones por materias**

La representación de hombres y mujeres dentro del Consejo se considera equilibrada, ya que ninguna supera el 60% ni es inferior al 40%.

Hay que indicar que los puestos de responsabilidad están ocupados por hombres en su mayoría.

Se tendrán en cuenta medidas que permitan el desarrollo profesional de las mujeres para que puedan acceder a puestos de mayor responsabilidad.

### **Selección y contratación**

En los últimos tres años se han incorporado más mujeres que hombres (70% frente al 30%) Todas las incorporaciones masculinas han sido por el sistema de libre designación.





**CONSEJO DE CUENTAS**  
**DE CASTILLA Y LEÓN**

Los procesos de selección y contratación al ser por concurso se consideran suficientemente reglados para minimizar que haya discriminaciones. No obstante, no se ha podido comprobar el tipo preguntas y lenguaje utilizado en la parte de las entrevistas para su valoración. Se indica por parte del Consejo que las entrevistas personales no tienen repercusión alguna en la baremación de puntos. En ella se realizan preguntas meramente técnicas. En la comisión que realiza las entrevistas siempre hay representación del Consejo y de la RLPT.

Respecto al lenguaje utilizado en la publicación de vacantes, proceso de selección etc. no es neutro en todas las ocasiones.

### **Promoción**

En la regulación existente no se realiza ninguna mención directa o indirecta hacia el preferente de la mujer en aquellos grupos profesionales, niveles o puestos de trabajo en los que se encuentre subrepresentada. Respecto a este tema hay que indicar que en los procesos de promoción el sistema selectivo es el concurso-oposición, los cuales se consideran suficientemente reglados para minimizar que haya discriminaciones. No obstante, no se ha podido comprobar el tipo preguntas y lenguaje utilizado en la parte de las entrevistas para su valoración.

### **Formación**

El número de personas que han recibido formación es equilibrado. El acceso a la formación se inicia a través de la personal titular de la Dirección de fiscalización y la personal titular de la Secretaría de Pleno, quienes valoran la necesidad de la plantilla y departamento, presentando una propuesta al Pleno del Consejo para su aprobación por la presidencia. No se observa discriminación por razón de sexo al facilitarse la asistencia a todas las personas. Los canales de difusión/comunicación utilizados son comunes en todos los casos (correo electrónico, intranet). Se considera que el lenguaje de las convocatorias es neutro. No obstante, en el plan de formación se hace referencia a “empleados públicos” y “funcionarios” sin hacer referencia a las trabajadoras.

### **Clasificación profesional**





**CONSEJO DE CUENTAS**  
**DE CASTILLA Y LEÓN**

Los sistemas y criterios de valoración de puestos, tareas/funciones y clasificación profesional en grupos para personal funcionario y laboral vienen determinados por el RD 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y el Convenio del Consejo de Cuentas de Castilla y León, del Consejo Consultivo de Castilla y León y de la Secretaría General de Apoyo a las Instituciones Propias de la Comunidad de Castilla y León.

Se considera suficientemente reglada para minimizar que haya discriminaciones.

### **Condiciones de trabajo y retribuciones**

La jornada, horario y distribución del tiempo tienen las mismas características para todo el personal del Consejo. Están permitidos tres días de teletrabajo excepto a los conductores/as y registro, por características propias de sus tareas que requieren presencialidad.

Las retribuciones salariales están determinadas en legislación aplicable para personal funcionario y personal laboral, sin existir discriminación alguna. Se exceptúan la retribución complementaria para la plantilla de funcionarios, que depende de la presidencia, y las gratificaciones por servicios extraordinarios en el caso de personal laboral, las cuales no puede valorarse como neutros debido que no se dispone de criterios establecidos.

Las medidas de prevención de riesgos con perspectiva de género adoptadas son aquellas relativas a la maternidad y la lactancia, establecidas en la legislación vigente.

No existe protocolo de desconexión digital, aunque se respeta dicho derecho.

La movilidad funcional y geográfica debe resolverse de acuerdo con lo regulado en la legislación de aplicación.

No se han producido modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo ni se han identificado inaplicaciones del convenio o del estatuto básico del empleado público.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral: El Consejo tiene establecidas varias medidas que permiten la conciliación de la vida personal y laboral, todas ellas conforme a la normativa reglamentaria. Se indica que la mayoría de las





**CONSEJO DE CUENTAS**  
**DE CASTILLA Y LEÓN**

personas que han solicitado excedencias o permisos son mujeres 63,64% frente a un 36,66% de hombres.

La falta de corresponsabilidad puede influir en las mujeres que tienen una menor disponibilidad de tiempo para la formación y el desarrollo profesional. Por otra parte, un alto grado de feminización en el uso de las medidas de conciliación supone una reducción salarial.

La corresponsabilidad debe tender a evitar que la ausencia de las personas trabajadoras por cuidado de menores u otros familiares repercuta negativamente en su situación profesional, manteniendo siempre su derecho a la formación como garantía respecto a situaciones de permiso de paternidad, maternidad o excedencia voluntaria por cuidado de hijos/as o familiares

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo: Se dispone de protocolo para la prevención de acoso sexual y por razón de sexo.

➤ **Ámbitos prioritarios de actuación.**

Del análisis realizado los ámbitos prioritarios de actuación son sobre las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación: lenguaje y preguntas realizadas en las entrevistas personales.
- Retribuciones: retribuciones complementarias al personal funcionario y gratificaciones por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada laboral al personal laboral.
- Lenguaje y comunicación

➤ **Propuestas de actuación**

Se indican en el anexo V del presente informe.





CONSEJO DE CUENTAS  
DE CASTILLA Y LEÓN

#### 13.4. ANEXO IV. ENCUESTA DE IGUALDAD.

##### **Encuesta de Igualdad**

Entre el 31 de mayo y el 7 de junio de 2023 la plantilla del Consejo participo en una encuesta online, con la finalidad de conocer su opinión respecto a varios aspectos en material de igualdad.

En la encuesta de igualdad han participado 50 personas trabajadoras (un 71.4 % aproximadamente de toda la plantilla). De estas 50 personas, han sido 26 hombres (el 37.1 %) y 24 mujeres (el 34.3 %).

Se incluye a continuación un resumen de los resultados de la encuesta:

**En el Consejo hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.**

Aproximadamente un 84% de las personas participantes considera que el grado de igualdad de trato y oportunidades es medio-alto o alto. Piensa lo mismo el 66.6% piensa lo mismo y el 100% de los hombres que han participado.

**La dirección del Consejo está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.**

Un 64% de las personas participantes considera que el Consejo está sensibilizada y comprometida con la igualdad de trato y oportunidades en un grado medio-alto o alto, siendo significativo que un 20% no sabe/no contesta. Respecto a las mujeres que han participado, hay diversidad de opiniones, ya que lo consideran en un grado medio, medio-alto o alto en el mismo porcentaje (25%) y un 20.8% no sabe o no contesta. En cambio, la mayor parte de los hombres considera en un grado medio-alto o alto.

**La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura del Consejo en la actualidad.**

Un 74% de las personas participantes y más de un 90% de los hombres consideran que la igualdad es compatible con la filosofía del Consejo en un grado medio-alto y alto. En





**CONSEJO DE CUENTAS**  
**DE CASTILLA Y LEÓN**

el caso de las mujeres hay diversidad de opiniones, 21% considera que en grado medio y medio-alto, un 33.3% que en grado alto y un 20.8% no sabe o no contesta.

**La selección de personal en el Consejo se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.**

Un 82% de las personas participantes consideran que la selección de personal se realiza de forma objetiva en grado medio-alto o alto, así como más del 95% de los hombres y el 67% de las mujeres. Destaca que el 25% de las mujeres no sabe/ no contesta

**La formación que ofrece el Consejo es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.**

El 88% de la plantilla participante considera que sí en grado alto, y el 79% de las mujeres y el 96% de los hombres.

A la hora de promocionar a puestos directivos el Consejo ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.

El 76% de la plantilla participante considera que sí en grado medio-alto o alto, mientras que un 14.7% no sabe/no contesta. Respecto a las mujeres participantes esto lo piensa el 42.5% y el 12.5% que la promoción ofrece las mismas posibilidades en un grado bajo. En el caso de los hombres piensan que el grado es alto en un 84% y un 7.7% no sabe/no contesta.

El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.

El 82% de las personas participantes considera que la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades en grado medio-alto o alto en un 82%. En el caso de las mujeres ese porcentaje es de un 65%, y en el caso de los hombres de un 88.5%. El 16.7% de las mujeres participantes no sabe o no contesta.

**La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.**

Un 90% de las personas participantes considera que la retribución se establece desde criterios de igualdad. Un 4% considera que no y un 6% no sabe/no contesta. Las opiniones de las mujeres y hombres en este sentido son similares.





**CONSEJO DE CUENTAS**  
**DE CASTILLA Y LEÓN**

**Se favorece en el Consejo el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**

Un 88% de las personas participantes considera que sí en un grado medio-alto o alto. Un 73.4% de las mujeres y un 91% de los hombres también lo considera así. El 12.5 de las mujeres no sabe o no contesta.

**El Consejo ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.**

Un 70% de las personas participantes considera que el Consejo favorece la conciliación en grado medio-alto y alto, un 10% considera que en grado bajo y un 14% no sabe/no contesta. En el caso de las mujeres hay diversidad de opiniones, un 29.2% considera que el Consejo no ha informado lo suficiente (grado bajo o medio), un 53,2% que sí lo ha hecho (grado medio-alto o alto) y un 16.7%no sabe/no contesta. En el caso de los hombres el 88.6% se considera suficientemente informado (grado medio-alto o alto) y un 11.5% no sabe o no contesta.

**El Consejo favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable).**

El 88% de las personas participantes cree que sí (en grado medio-alto o alto), el 79% de las mujeres y el 96% de los hombres también. El 16.7% de las mujeres no sabe o no contesta.

Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral del Consejo superan las establecidas por la ley.

Sobre esta cuestión el 36% de las personas participantes no sabe/no contesta (porcentajes similares se dan entre las mujeres y los hombres que han contestado) Porcentajes en torno al 12% en los tres casos consideran que no (grado bajo o medio) y aproximadamente el 50% considera que sí (grado medio-alto o alto)

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.





**CONSEJO DE CUENTAS**  
**DE CASTILLA Y LEÓN**

El 68,5% de las personas participantes y el 81% de los hombres consideran que sí en grado medio-alto o alto, aunque un 28% no sabe/no contesta. En el caso de las mujeres el 46% no sabe o no contesta.

**El Consejo ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.**

El 46% de las personas participantes considera que no, al igual que el 58% de las mujeres y el 34.6% de los hombres. Un 36% de las personas participantes no sabe/no contesta, como el 37.5% de las mujeres y el 34.6% de los hombres.

**El Consejo te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad.**

Del total de la plantilla que ha participado un 40% considera que sí, un 40% considera que no y el 20% no sabe o no contesta.

El 25% de las mujeres indica que sí y el 50% indica que no. El 25% no sabe o no contesta.

El 53.8% de los hombres indica que sí, el 30.8% que no y el 15.4 no sabe o no contesta.

¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en el Consejo de Cuentas?

Más del 50% de las personas participantes, y de los hombres y mujeres consideran que sí. Hay un 18% de las personas que han participado que considera que no, de las cuales un 8.3% son mujeres y un 26.39% son hombres. El resto no sabe o no contesta.

Los comentarios aportados en las encuestas hacen referencia a los siguientes temas:

- El plan de igualdad es necesario ya que es un requisito legal.
- Se considera importante que en los puestos de mayor nivel haya presencia de mujeres.
- Más formación en materia de igualdad.





### 13.5. ANEXO V. MEDIDAS, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Se realizará el seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de igualdad a través de la siguiente Planificación prevista.

El proceso de seguimiento y evaluación será realizado en base al ítem Nivel de implantación y con objeto de hacerlo más visible, dada su importancia, se sombreadá con diferentes colores, de tal forma que cada color representa:

- Verde las actuaciones que se han realizado.
- Amarillo las actuaciones que están en proceso de realización.
- Rojo las actuaciones que no se han realizado.

Se indica a continuación una descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida. Por otro lado, para cada medida preventiva propuesta se indica una prioridad de actuación. Se establecen 4 niveles de prioridad:

I Prioridad alta

II Prioridad media-alta

III Prioridad media

IV Prioridad baja





**CONSEJO DE CUENTAS**  
DE CASTILLA Y LEÓN

Sensibilización de la plantilla				
OBJETIVO 1: Instaurar una cultura organizativa que fomente la igualdad de género.				
MEDIDA				
n.º1-Difusión del seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad				
INDICADOR	N.º y % personas que han recibido esta información con respecto a la totalidad de la plantilla			
RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN
SharePoint, Portal del Empleado, tablón de anuncios, emails	JEFE DE DOCUMENTACIÓN Y TECNOLOGÍAS	ALTA	Primer trimestre 2025	
NIVEL DE IMPLANTACIÓN				

Igualdad de oportunidades				
OBJETIVO 1: Garantizar la Igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección				
MEDIDA				
n.º 2- Elaborar un protocolo a seguir en las entrevistas realizadas en el proceso de selección. Comprobar que se utilizan criterios objetivos que no contemplan aspectos de contenido personal o estereotipos de género y que garantizan una selección igualitaria.				
INDICADOR	SI/NO Procedimiento elaborado			
RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN
Asesoría jurídica y Dirección de fiscalización Comisión de seguimiento	LETRADO JEFE Y DIRECTOR DE FISCALIZACIÓN	MEDIA	Primer trimestre 2025	
NIVEL DE IMPLANTACIÓN				





**CONSEJO DE CUENTAS**  
DE CASTILLA Y LEÓN

Igualdad de oportunidades				
OBJETIVO 1: Garantizar la Igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección				
MEDIDA				
n.º 3 - Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los tribunales y órganos de selección de personal.				
INDICADOR	N.º de tribunales convocados/n.º de mujeres y n.º de hombres en cada uno de ellos.			
RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN
PLENO DEL CONSEJO	PLENO DEL CONSEJO	ALTA	Primer trimestre 2025	Durante toda la vigencia del plan
NIVEL DE IMPLANTACIÓN				

Igualdad de oportunidades				
OBJETIVO 1: Garantizar la Igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección				
MEDIDA				
n.º 4 - Redactar las comunicaciones de vacantes, procesos de selección, etc. utilizando un lenguaje no sexista y de modo que no se introduzcan sesgos ni preferencias por uno u otro sexo				
INDICADOR	N.º de comunicaciones publicadas			
RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN
Asesoría jurídica	SECRETARÍA DE PLENO	ALTA	Primer trimestre 2025	Durante toda la vigencia del plan
NIVEL DE IMPLANTACIÓN				





**CONSEJO DE CUENTAS**  
DE CASTILLA Y LEÓN

Igualdad de oportunidades				
OBJETIVO 1: Garantizar la Igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección				
MEDIDA				
n.º 5 - Formación en materia de Igualdad de trato y oportunidades a las personas (mínimo 4 horas) que participan en la selección de personal, así como a los componentes del órgano que convoca.				
INDICADOR	N.º y % de personas formadas con respecto a la totalidad de las personas del departamento			
RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN
Plan de formación del consejo y Plan de formación de la ECLAP	SECRETARÍA DE PLENO	ALTA	Primer trimestre 2025	Durante toda la vigencia del plan, en caso necesario
NIVEL DE IMPLANTACIÓN				

Igualdad de oportunidades				
OBJETIVO 1: Garantizar la Igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección				
MEDIDA				
n.º 6 - Disponer de información sobre las ofertas de empleo publicadas y las candidaturas recibidas desagregadas por sexo.				
INDICADOR	Puesto ofertado: N.º de candidatos y candidatas que se presentan a la oferta. N.º de personas contratadas			
RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN
SharePoint	JEFE DE DOCUMENTACIÓN Y TECNOLOGÍAS	BAJA	Primer trimestre 2025	Durante toda la vigencia del plan
NIVEL DE IMPLANTACIÓN				





**CONSEJO DE CUENTAS**  
DE CASTILLA Y LEÓN

Igualdad de oportunidades				
OBJETIVO 1: Garantizar la Igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección				
MEDIDA				
n.º 7 - Facilitar semestralmente a la Comisión de Seguimiento la información estadística desagregada por sexo, sobre las contrataciones y desvinculaciones, desagregado por puestos de trabajo, categorías profesionales/ grupos.				
INDICADOR		N.º de contrataciones y desvinculaciones		
RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN
SharePoint	SECRETARÍA GENERAL DE APOYO A LAS INSTITUCIONES PROPIAS	BAJA	Primer trimestre 2025	Durante toda la vigencia del plan
NIVEL DE IMPLANTACIÓN				

Igualdad de oportunidades				
OBJETIVO 2: Facilitar formación en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.				
MEDIDA				
n.º 8 - Incluir en el Plan formativo de la organización formación de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para toda la plantilla (mínimo 4 horas)				
INDICADOR		N y % personas formadas de la plantilla (H/M) Verificación que se incluye en el plan formativo N.º de acciones formativas realizadas Calendario de acciones formativas		
RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN
Plan de formación del consejo y Plan de formación ECLAP	SECRETARÍA DE PLENO	ALTA	Primer semestre de 2025	Durante toda la vigencia del plan
NIVEL DE IMPLANTACIÓN				





**CONSEJO DE CUENTAS**  
DE CASTILLA Y LEÓN

Igualdad de oportunidades				
OBJETIVO 2: Facilitar formación en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.				
MEDIDA				
n.º 9 - Facilitar una formación adecuada en las cuestiones de igualdad, lenguaje no sexista, acoso y acoso sexual a la totalidad de la plantilla (mínimo 4 horas)				
INDICADOR		N.º y % de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. N.º y % de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. N.º total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo		
RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN
Plan de formación del consejo y Plan de formación ECLAP	SECRETARÍA DE PLENO	ALTA	Primer semestre de 2025	Durante toda la vigencia del plan
NIVEL DE IMPLANTACIÓN				

Comunicación incluyente y lenguaje no sexista				
OBJETIVO 1: Establecer en los comunicados internos y externos un lenguaje en el que se vea representada la totalidad de las personas que forman parte de la organización				
MEDIDA				
n.º 10 - Revisar y corregir el lenguaje, textos y contenidos que se utilicen en las comunicaciones internas y externas para asegurar un lenguaje neutro e inclusivo, y una difusión de imágenes sin estereotipos de género				
INDICADOR		N.º de publicaciones revisadas y actualizadas		
RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN
Asesoría jurídica	SECRETARÍA DE PLENO, DIRECCIÓN DE FISCALIZACIÓN, RESPONSABLES DE PRENSA	ALTA	Primer trimestre de 2025	Durante toda la vigencia del plan
NIVEL DE IMPLANTACIÓN				





**CONSEJO DE CUENTAS**  
**DE CASTILLA Y LEÓN**

Condiciones de trabajo/Retribuciones				
OBJETIVO 1: Retribuciones				
MEDIDA				
n.º 11 - Establecer por escrito y de forma transparente los requisitos para recibir la retribución complementaria - gratificaciones extraordinarias.				
INDICADOR	Requisitos y criterios establecidos que determinan las retribuciones complementarias y gratificaciones extraordinarias. N.º de mujeres y hombres que han sido acreedores a dichas retribuciones complementarias y extraordinarias, desagregado por grupos profesionales, categorías y niveles			
RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN
Informe justificativo	PRESIDENCIA DEL PLENO	ALTA	Cuarto trimestre de 2025	Durante toda la vigencia del plan
NIVEL DE IMPLANTACIÓN				

Condiciones de trabajo/Retribuciones				
OBJETIVO 1: Retribuciones				
MEDIDA				
n.º 12 - Solicitar la elaboración de un análisis comparativo de retribuciones desagregadas por sexos en toda la plantilla, por clasificación profesional y por trabajos de igual valor, incluyendo salario base, complementos salariales y extrasalariales y pagas extraordinarias, que permita corregir cualquier tipo de desigualdad retributiva				
INDICADOR	Documento de análisis (Registro Retributivo)			
RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN
Secretaría General de Apoyo a las Instituciones Propias	SECRETARÍA GENERAL DE APOYO A LAS INSTITUCIONES PROPIAS	BAJA	Cuarto trimestre de 2025	Primer año de vigencia del plan
NIVEL DE IMPLANTACIÓN				





**CONSEJO DE CUENTAS**  
DE CASTILLA Y LEÓN

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral				
OBJETIVO 1: Acceso a la formación				
MEDIDA				
n.º 13 - Facilitar y promover que las personas del Consejo en situación de permisos de maternidad o paternidad o excedencia voluntaria por cuidado de menores u otros familiares accedan a la formación convocada.				
INDICADOR	N.º de formaciones convocadas/N.º de personas con permiso de maternidad o paternidad o excedencia voluntaria por cuidado de menores u otros familiares que acceden			
RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN
Formulario de autorización y Plan de formación del Consejo	PRESIDENCIA	MEDIA	Primer semestre de 2025	Durante toda la vigencia del plan
NIVEL DE IMPLANTACIÓN				

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral				
OBJETIVO 1: Acceso a la formación				
MEDIDA				
n.º 14 - Realizar un seguimiento cuantitativo y cualitativo del disfrute de los permisos (retribuidos y no retribuidos), reducciones de jornada, excedencias y licencias, etc. que se encuentren vinculados a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, clasificándolos por la variable sexo, y la incidencia del régimen del teletrabajo en su disfrute.				
INDICADOR	Sistema del control horario			
RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN
SharePoint	SECRETARÍA GENERAL DE APOYO A LAS INSTITUCIONES PROPIAS	BAJA	Segundo semestre de 2025	Durante toda la vigencia del plan
NIVEL DE IMPLANTACIÓN				





**CONSEJO DE CUENTAS**  
DE CASTILLA Y LEÓN

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral				
OBJETIVO 1: Acceso a la formación				
MEDIDA				
n.º 15 - Elaborar una guía, para su difusión a todo el personal del Consejo de Cuentas, sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral previstos en la normativa legal				
INDICADOR	Elaboración de la guía SI/NO			
RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN
SharePoint	ASESORÍA JURÍDICA	MEDIA	Primer semestre de 2025	Primer año de vigencia del plan
NIVEL DE IMPLANTACIÓN				

Infrarrepresentación femenina				
OBJETIVO 1: Mejorar la participación de mujeres en puestos de responsabilidad				
MEDIDA				
n.º 16 -Facilitar herramientas para el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades y habilidades profesionales y de liderazgo				
INDICADOR	N.º de formaciones convocadas/n.º de mujeres asistentes			
RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN
Plan de formación del Consejo y Plan de formación de la ECLAP SharePoint	PLENO DEL CONSEJO	MEDIA	Primer semestre 2025	Durante toda la vigencia del plan
NIVEL DE IMPLANTACIÓN				





**CONSEJO DE CUENTAS**  
DE CASTILLA Y LEÓN

Infrarrepresentación femenina				
OBJETIVO 2: Sensibilización				
MEDIDA				
n.º 17 - Los sindicatos representativos tendrán posibilidad de lanzar campañas de sensibilización sobre el necesario equilibrio de género (día de la mujer trabajadora, día en contra de la violencia contra la mujer, acoso sexual y por razón de sexo etc.)				
INDICADOR		N.º de campañas		
RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN
Sindicatos	PRESIDENCIA	MEDIA	Primer trimestre 2025	Durante toda la vigencia del plan
NIVEL DE IMPLANTACIÓN				

Acoso sexual y por razón de sexo				
OBJETIVO 1: Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo				
MEDIDA				
n.º 18 - Implantar y publicar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. Informar a la plantilla de los mecanismos disponibles para las denuncias y los pasos a seguir				
INDICADOR		Publicación del protocolo SÍ/NO Información recibida por toda la plantilla SI/NO		
RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN
Tablón de anuncios, correos electrónicos, jornada informativa	PLENO	ALTA	Primer trimestre de 2025	
NIVEL DE IMPLANTACIÓN				





**CONSEJO DE CUENTAS**  
DE CASTILLA Y LEÓN

Violencia de género				
OBJETIVO 1: Protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género				
MEDIDA				
n.º 19 - Difundir los derechos y recursos disponibles para las mujeres víctimas de violencia de género.				
INDICADOR		N.º de comunicaciones		
RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN
SharePoint, tablón de anuncios, enlace Ministerio Igualdad	SECRETARÍA DE PLENO	ALTA	Primer trimestre de 2025	
NIVEL DE IMPLANTACIÓN				

Violencia de género				
OBJETIVO 1: Protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género				
MEDIDA				
n.º 20 - Informar sobre los derechos laborales reconocidos legalmente a mujeres víctimas de violencia de género y/o violencias sexuales.				
INDICADOR		Protocolo de violencia		
RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN
SharePoint, tablón de anuncios	SECRETARÍA DE PLENO	ALTA	Primer trimestre de 2025	
NIVEL DE IMPLANTACIÓN				

