



INFORME N^º 299 DEL CONSEJO DE CUENTAS

14 ayuntamientos de más de 20.000 habitantes de Castilla y León cumplen con la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, y lucha contra la violencia de género mediante sus planes municipales

- **El Consejo de Cuentas aprobó hoy la fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de igualdad por los municipios de más de 20.000 habitantes: 14 entidades, salvo Ponferrada y San Andrés del Rabanedo, ya que ambos son objeto de auditorías específicas**
- **Once ayuntamientos han aprobado un plan interno de igualdad de los empleados públicos y los otros tres lo tienen en tramitación. Su contenido se ajusta, con carácter general, a la normativa básica reguladora de la función pública y a la ley orgánica de igualdad**
- **Los once ayuntamientos con planes internos prevén su seguimiento y evaluación, si bien seis de ellos no lo han efectuado**

El Pleno del Consejo de Cuentas aprobado hoy el informe de “Fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de planes de igualdad por los municipios de más de 20.000 habitantes de Castilla y León”. La fiscalización se ha realizado en 14 ayuntamientos con más de 20.000 habitantes, todos salvo Ponferrada y San Andrés de Rabanedo, por ser objeto de auditorías específicas, la primera ya publicada en 2024 y la segunda actualmente en elaboración.

La Constitución Española recoge en su artículo 14 como derecho fundamental la igualdad de las personas ante la Ley y prohíbe cualquier tipo de discriminación, entre otras, por razón de sexo. Además, en su artículo 9.2 consagra la obligación por parte de los poderes públicos de promover las condiciones para que esa igualdad sea efectiva. Sobre el papel específico de las entidades locales, la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de 2007, señala que “integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas”.

El informe realizado, que será presentado en las Cortes por el presidente Mario Amilivia, es una auditoría combinada, de legalidad y operativa, en la medida en que, por un lado, verifica el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad entre



hombres y mujeres y, por otro, analiza las actuaciones desarrolladas por las entidades locales para hacer efectivo dicho principio.

En concreto, en primer lugar, se comprueba el cumplimiento en el ejercicio 2023 de la normativa sobre planes de igualdad, tanto internos como externos, y en segundo término se analizan las iniciativas llevadas a cabo en el marco de la planificación aprobada, así como su evaluación y seguimiento.

En el ámbito externo, los planes municipales de igualdad de oportunidades constituyen el instrumento de actuación administrativa para el desarrollo y aplicación de las políticas públicas de igualdad y la lucha contra la violencia de género. Con carácter interno, los planes de igualdad de los empleados públicos se dirigen a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Como resultado de la fiscalización efectuada, el Consejo de Cuentas opina que los ayuntamientos fiscalizados han cumplido con su competencia legalmente atribuida sobre promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, y lucha contra la violencia de género, utilizando como instrumentos de actuación los planes municipales de igualdad de oportunidades.

Asimismo, mayoritariamente, los ayuntamientos han cumplido con su obligación de aprobar un plan de igualdad de los empleados públicos, como compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y con la lucha contra la discriminación por razón de sexo. En los Ayuntamientos de Soria, Aranda de Duero y Miranda de Ebro, en los que no se ha aprobado este plan en el ámbito temporal de la fiscalización, el mismo se halla en fase de tramitación.

Con carácter general, se han cumplido los requisitos de registro de los planes internos, excepto los Ayuntamientos de Ávila, Burgos, León y Palencia, así como de su publicidad, salvo el Ayuntamiento de Laguna de Duero. Su contenido se ajusta, con carácter general, a la normativa básica reguladora de la función pública y a la ley orgánica de igualdad.

Los once municipios que disponen de planes internos prevén el seguimiento y evaluación de los objetivos definidos en los mismos, si bien no lo han efectuado León, Palencia, Zamora, Arroyo de la Encomienda, Laguna de Duero y Medina del Campo.

Como consecuencia de las 41 conclusiones que refleja el informe y de la opinión emitida, el Consejo de Cuentas realiza 10 recomendaciones.

Sobre los planes municipales de igualdad (externos). El Ayuntamiento de Segovia debería elaborar y aprobar un nuevo plan municipal de igualdad para llevar a cabo sus políticas en esta materia.

Los Ayuntamientos de Zamora, Miranda de Ebro y Arroyo de la Encomienda deberían fijar la duración de sus planes, a efectos de revisar y adaptar periódicamente sus medidas y políticas de igualdad a las circunstancias cambiantes.



Los Ayuntamientos de Ávila, Burgos, León, Segovia, Valladolid, Zamora, Miranda de Ebro, Arroyo de la Encomienda y Medina del Campo, deberían fijar en su plan municipal un calendario de actuaciones con plazos específicos para ejecutar las medidas previstas en el mismo.

A su vez, los Ayuntamientos de Ávila, Burgos, León, Miranda de Ebro y Arroyo de la Encomienda, deberían, como forma de evaluación, definir indicadores, cualitativos o cuantitativos, de cumplimiento de los objetivos y acciones previstos en su plan.

Sobre los planes de igualdad de empleados públicos (internos). Los Ayuntamientos de Soria, Aranda de Duero y Miranda de Ebro, deben aprobar un plan interno de igualdad para sus empleados que establezca los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

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

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

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

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

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

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

Sobre la ejecución de los planes. Los Ayuntamientos de Palencia, Salamanca, Zamora y Medina del Campo deberían llevar a cabo las acciones o medidas sobre formación en la prevención y eliminación de la violencia de género conforme a su previsión en el plan municipal.

También en materia de participación ciudadana y asociacionismo, los Ayuntamientos de Burgos, Soria, Valladolid, Zamora, Miranda de Ebro y Laguna de



CONSEJO DE CUENTAS
DE CASTILLA Y LEÓN

Duero, deberían cumplir sin desviaciones con lo previsto en su plan municipal; y el de Medina del Campo debe realizar las acciones programadas en esta materia.

El Ayuntamiento de Arroyo de la Encomienda debería impartir formación en materia de igualdad y los de Burgos, León, Palencia, Zamora, Arroyo de la Encomienda, Laguna de Duero y Medina del Campo, deberían difundir entre su personal el conocimiento de las medidas de conciliación de la vida laboral y personal, debiéndose verificar el cumplimiento de estas acciones a través de los indicadores definidos.