

# **El Consejo de Cuentas aprueba su I Plan de Igualdad situándose a la vanguardia de los órganos de control externo en aplicar políticas de género**

**■ Incluye 8 puntos con 20 medidas, entre ellas, la sensibilización de la plantilla, el uso de un lenguaje neutro e inclusivo y el fomento de la conciliación para que el personal acceda a la formación. Se ha implantado ya un protocolo frente al acoso sexual**

El Consejo de Cuentas de Castilla y León aprobó el pasado 30 de diciembre el I Plan de Igualdad para las empleadas y empleados públicos de la Institución, incluyendo así entre los principios que rigen su actividad pública fiscalizadora la igualdad entre hombres y mujeres.

De esta forma, con la publicación del contenido del Plan en esta página web y su divulgación con carácter interno, el órgano autonómico de control externo se sitúa a la vanguardia a la hora de impulsar las políticas de igualdad de género en el ámbito de estas instituciones, solo por detrás de la Cámara de Cuentas de Castilla-La Mancha, que cuenta con un documento aprobado y publicado.

Otros cuatro órganos de control externo (Baleares, Canarias, País Vasco y Galicia) trabajan, en distintas fases, en la elaboración de Planes de Igualdad y por lo que respecta al Tribunal de Cuentas (TC), en la actualidad está a punto de aprobar su II Plan de Igualdad, que contempla la cuestión LGTBI y el convenio de la OIT. Por otro lado, se ha creado en la plantilla del TC una Unidad de Igualdad.

El Consejo de Cuentas, junto a su papel de tutela de la legalidad y de la correcta gestión de los fondos públicos, persigue con este I Plan dar ejemplo adoptando medidas de carácter interno sensibles a la igualdad.

El documento fue elaborado en el marco de una comisión negociadora que se constituyó el 10 de marzo de 2023. Después de las reuniones y negociaciones celebradas y del análisis del informe de diagnóstico que fue trasladado al Pleno de la Institución, una vez recogidas sus propuestas, el Plan fue firmado el pasado 5 de diciembre por la mayoría de la representación sindical de la institución.

Incluye 20 medidas distribuidas en ocho puntos, con uno o dos objetivos respectivamente.

**Sensibilización de la plantilla.** El objetivo del primero de los puntos es instaurar una cultura organizativa que fomente la igualdad de género, para lo que se realizará una difusión del seguimiento y evaluación de las medidas del Plan.

**Igualdad de oportunidades.** Se persigue garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección de personal. A tal fin, se incluyen 8 medidas y dos objetivos generales: garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección y facilitar formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Entre las medidas figuran la elaboración de un protocolo a seguir en las entrevistas; garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección; uso de lenguaje no sexista en las comunicaciones de vacantes y formación en materia de igualdad de trato y oportunidades para los participantes en la selección de personal y componentes del órgano convocante.

**Comunicación incluyente y lenguaje no sexista.** Con este punto se persigue 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. Para ello, se perseguirá revisar y corregir el lenguaje, textos y contenidos que se utilicen en las comunicaciones a fin de asegurar un lenguaje neutro e inclusivo, y, en su caso, una difusión de imágenes sin estereotipos de género.

**Condiciones de trabajo/retribuciones.** Para este apartado se establecerán por escrito y de forma transparente los requisitos para recibir retribuciones o gratificaciones extraordinarias. También, se podrá solicitar la elaboración de un análisis comparativo de retribuciones en toda la plantilla para poder corregirse, en su caso, cualquier tipo de desigualdad retributiva.

**Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.** Con el objetivo fundamental del acceso a la formación, se persigue facilitar y promover que las personas con permisos de maternidad, paternidad o excedencia voluntaria por cuidado de menores u otros familiares puedan acceder a la formación convocada. Las otras medidas pasan por la realización de un seguimiento del disfrute de los permisos, reducciones de jornada, excedencias, etc, que se encuentren vinculados a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, clasificándolos por la variable sexo, y la incidencia del teletrabajo en su disfrute. También, con la elaboración de una guía para su difusión a todo el personal sobre los derechos de conciliación previstos en la normativa legal.

**Infrarrepresentación femenina.** Con el objetivo de mejora de la participación de mujeres en puestos de responsabilidad y de favorecer la sensibilización en tal sentido, se van a facilitar herramientas para el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades y habilidades profesionales y de liderazgo. Además, los sindicatos representativos podrán lanzar campañas de sensibilización sobre el necesario equilibrio de género.

**Acoso sexual y por razón de sexo.** A tal fin, se ha implantado ya el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo, y se informará a la plantilla de los mecanismos disponibles ante casos de denuncias y los pasos a seguir.

**Violencia de género.** Con el objetivo de la protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género, se difundirán los derechos y recursos disponibles para las mujeres víctimas de esta lacra, así como información sobre los derechos laborales reconocidos legalmente a mujeres víctimas de violencia de género y/o violencias sexuales.

[www.consejodecuentas.es](http://www.consejodecuentas.es) / [@CCuentasCyl](https://twitter.com/CCuentasCyl)