

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 / [@CCuentasCyL](https://twitter.com/CCuentasCyL)