



# TRIBUNAL DE CUENTAS

**Guía para la fiscalización**

**Principio de igualdad de género**



“ Auditoría de la igualdad de género: una clara oportunidad para que las Entidades Fiscalizadoras Superiores (EFS) marquen la diferencia mediante la integración de la igualdad de género y de la perspectiva de género en sus auditorías y prediquen con el ejemplo ”

(International Journal of Government Auditing INTOSAI  
Winter 2022)

# ÍNDICE

---

**1** A modo de introducción

**2** El principio de igualdad de género y el Tribunal de Cuentas

**3** ¿En qué consiste la fiscalización del sometimiento de la actividad económico-financiera del sector público al principio transversal de igualdad de género?

**4** Estructura de la LOIEMH

**5** ¿Cómo debería efectuarse la comprobación del objetivo transversal de igualdad de género?

**6** ¿Cómo se refleja la comprobación del objetivo transversal de igualdad de género en los informes de fiscalización?

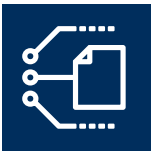
**7** Entrada en vigor

Anexos



## 1.

## A modo de introducción



La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos aprobados por Naciones Unidas. Se incluye en el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5 *Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas* y, de manera transversal, en todos los ODS y en los Tratados de la Unión Europea.

En nuestro ordenamiento jurídico, la Constitución proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo; y el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

Entre las numerosas normas que regulan aspectos relativos a la igualdad de género, es fundamental la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#) (LOIEMH), además de las leyes específicas sobre igualdad aprobadas por las comunidades autónomas.

Por último, el *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia* español se estructura en cuatro ejes transversales: la transición ecológica, la transformación digital, la cohesión social y territorial y la **igualdad de género**.

## 2.

## El principio transversal de igualdad de género y el Tribunal de Cuentas



La [Ley Orgánica 3/2015, de 30 de marzo](#), por la que se modifican varias normas, entre las que se encuentra la [Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas](#), dio la siguiente redacción a su artículo 9.1: *La función fiscalizadora del Tribunal de Cuentas se referirá al sometimiento de la actividad económico-financiera del sector público a los principios de legalidad, eficiencia, economía, transparencia, así como a la sostenibilidad ambiental y la **igualdad de género**.*



A este respecto, tanto las directrices técnicas como los informes de fiscalización incluyen, con carácter general, un párrafo similar a este:

*“Asimismo, se abordarán las cuestiones relacionadas con las previsiones contenidas (...) en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el supuesto de que guarden relación con el objeto de las actuaciones fiscalizadoras”.* Por lo tanto, es la relación con el **ámbito**



**objetivo** de las actuaciones la que determina si el cumplimiento del principio de igualdad de género es susceptible de verificación, efectuándose las comprobaciones que en cada caso se entiende que guardan relación con el mismo.

El cumplimiento del principio de igualdad de género ha sido materia **específica** de la actividad fiscalizadora, conformando el ámbito objetivo singularizado de algunas fiscalizaciones, entre las que cabe destacar:

-  [Informe de Fiscalización operativa de la igualdad entre mujeres y hombres en el desarrollo de la carrera profesional del personal del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, ejercicios 2017 a 2019.](#) Aprobado por el Pleno el 27 de julio de 2021.
-  [Informe de Fiscalización de las medidas implantadas por las Fundaciones del Sector Público para dar cumplimiento a la normativa sobre igualdad en el ejercicio 2018.](#) Aprobado por el Pleno el 30 de abril de 2020.

Asimismo, cabe destacar por su importancia en esta materia el [Informe de Fiscalización operativa de la preparación para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, con enfoque de género \(ODS 5\)](#), aprobado por el Pleno del Tribunal de Cuentas el 28 de febrero de 2019. Este informe se realizó en el marco de una auditoría coordinada con la OLACEFS.

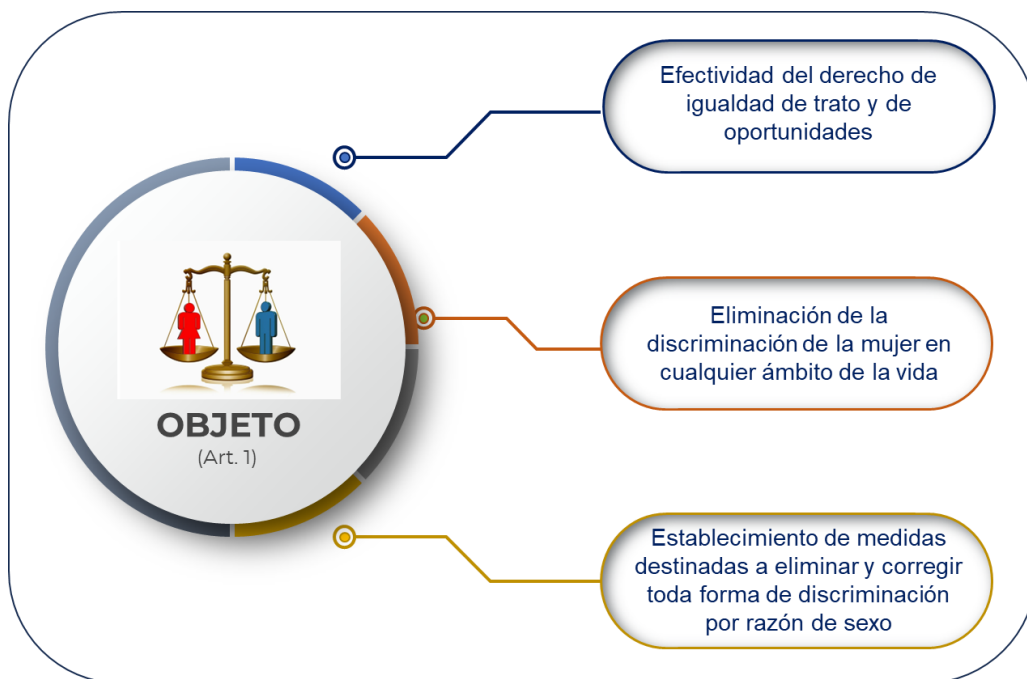
**3.**

## ¿En qué consiste la fiscalización del sometimiento de la actividad económico-financiera del sector público al principio de igualdad de género?

Consiste en la comprobación del cumplimiento por la entidad fiscalizada de lo dispuesto en la LOIEMH y en su normativa complementaria<sup>1</sup> en relación con el ámbito objetivo de la fiscalización. Sin perjuicio de que en función de dicho ámbito puedan existir obligaciones de igualdad de género establecidas por normativa específica.

---

<sup>1</sup> Fundamentalmente, la [Ley Orgánica 2/2024 sobre representación paritaria y presencia equilibrada](#), el [Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro](#), y el [Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva](#).



**El objetivo de esta guía** es proporcionar herramientas para poder determinar qué aspectos de la LOIEMH y resto de normativa de desarrollo hay que fiscalizar y qué comprobaciones y pruebas hay que realizar, tanto de carácter general como específicas, todo ello teniendo en cuenta los ámbitos objetivo y subjetivo de la fiscalización.

## 4.

## Estructura de la LOIEMH



- Título preliminar. Objetivo y ámbito de la ley (arts. 1 y 2).
- Título I. El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación (arts. 3 a 13).
- Título II. Políticas públicas para la igualdad (arts. 14 a 35).
- Título III. Igualdad y medios de comunicación (arts. 36 a 41).
- Título IV. El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades (arts. 42 a 50).
- Título V. El principio de igualdad en el empleo público (arts. 51 a 68).
- Título VI. Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro (arts. 69 a 72).
- Título VII. La igualdad en la responsabilidad social de las empresas (arts. 73 a 75).

- Título VIII. Disposiciones organizativas (arts. 76 a 78).
- 32 disposiciones adicionales, 12 disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y ocho disposiciones finales.



Las comprobaciones a realizar en relación con el objetivo de igualdad de género se van a efectuar, fundamentalmente, sobre el cumplimiento de lo dispuesto en determinados artículos de los Títulos II, IV, V, VII y VIII, así como de la disposición adicional primera, en lo que guarde relación con los ámbitos objetivo y subjetivo de la fiscalización.

## 5.

# ¿Cómo debería efectuarse la comprobación del objetivo transversal de igualdad de género?



Para la realización de las actuaciones de comprobación habría que tener en cuenta lo siguiente:

- **En relación con el ámbito objetivo de la fiscalización:**
  - Si la fiscalización es sobre el conjunto de la actividad de una entidad: se verificará el cumplimiento de la igualdad de género mediante la aplicación de un programa de trabajo normalizado (ver punto [5.4](#)), con independencia del tipo de fiscalización a realizar (cumplimiento, financiera, operativa, regularidad o integral).
  - Si la fiscalización es sobre un aspecto concreto de la entidad o una actividad específica de esta, las comprobaciones se dirigirán al cumplimiento de aquellas disposiciones de la normativa de aplicación sobre igualdad relacionadas con la materia objeto de la fiscalización. Es decir, **no se trata en ningún caso de efectuar un análisis completo de la igualdad de género en la entidad fiscalizada**, sino de las cuestiones relacionadas con el ámbito objetivo sobre los que se aplicarán las comprobaciones del programa de trabajo con las que tengan relación o se diseñarán las oportunas verificaciones con el fin de valorar el cumplimiento de la igualdad de género (ver [anexo 5](#)).
- **En relación con el ámbito subjetivo de la fiscalización:** en el supuesto de fiscalizaciones horizontales o en las que el ámbito subjetivo lo constituyan varias entidades, las comprobaciones de igualdad de género se circunscribirán a aquellos



aspectos de la normativa de aplicación sobre igualdad relacionados con la materia objeto de la fiscalización, si bien su alcance podrá modularse en función del número de entidades fiscalizadas.

A nivel informativo, los **criterios** que considera INTOSAI para valorar el cumplimiento de la igualdad de género por la entidad fiscalizada son los siguientes:



(\*) Estrategia de Género de la Iniciativa para el Desarrollo de la INTOSAI.

El informe podrá hacer referencia a esta escala en el supuesto de que las comprobaciones realizadas permitan efectuar una valoración fundamentada y se considere que enriquece sus resultados.

En la comprobación de la igualdad de género se seguirán los siguientes **ítems**:

## 5.1. Memorando de planificación

El análisis del cumplimiento del objetivo de igualdad de género comienza en la fase de planificación de las actuaciones a realizar en una fiscalización.

Tras la realización de los trabajos preliminares, el **memorando de planificación**, en su caso, contendrá el detalle de, al menos, las siguientes cuestiones:

- ☞ Aspectos de la LOIEMH y de su normativa complementaria objeto de comprobación en la fiscalización.
- ☞ En su caso, aspectos relevantes como:
  - **Criterios** para determinar el grado de cumplimiento de lo dispuesto en la LOIEMH.



- **Valoración** del grado de cumplimiento de determinados artículos en relación con el objeto de la fiscalización, con la correspondiente justificación que respalde dicha valoración.

☞ Pruebas a realizar durante la fiscalización: cuestionario/entrevista previa, programa de trabajo normalizado y, en su caso, comprobaciones específicas.

En el caso de que no guarde relación con la materia fiscalizada, el memorando deberá contener **la motivación de por qué no se considera oportuna la realización de la comprobación del principio de igualdad de género**, debiendo indicarse los motivos, causas o circunstancias que justifican su no realización.

## 5.2. Directrices técnicas

Cuando guarde relación con la materia fiscalizada, **el análisis y comprobación de la igualdad de género se considerará un objetivo específico de la fiscalización**, y así debe hacerse constar en las directrices técnicas y, posteriormente, en el apartado I **Introducción** del informe, debiendo especificarse que se abordarán las cuestiones relacionadas con las previsiones contenidas en la LOIEMH y en su normativa complementaria.

Dentro del apartado de **Áreas de trabajo y procedimiento**, las directrices técnicas deberán recoger las actuaciones a realizar en la comprobación del principio de igualdad de género.

En sentido opuesto, cuando se decida que **no procede verificar la igualdad de género** como consecuencia de la naturaleza de los ámbitos objetivo y/o subjetivo de la fiscalización, en el apartado de **Tipo de fiscalización y objetivos generales** de las directrices técnicas, se motivará suficientemente las razones de esta decisión. En el anexo 7 se recogen sugerencias de párrafos para justificar la no realización de comprobaciones de la igualdad de género.

## 5.3. Cuestionario/entrevista inicial

El cuestionario/entrevista inicial recoge preguntas que podrán utilizarse durante los trabajos preliminares o de campo de la fiscalización, en relación con el cumplimiento por la entidad fiscalizada de lo establecido en la LOIEMH y en su normativa complementaria, en relación con la materia objeto de la fiscalización (ver [anexo 1](#)).

Su objetivo principal es obtener información sobre cómo se articula en la entidad fiscalizada el cumplimiento de las obligaciones de igualdad de género, qué estructura ha diseñado para tal fin, si cuenta con un plan de igualdad vigente, una estrategia de desarrollo y un procedimiento de seguimiento regular del mismo, si se ha conformado una comisión, observatorio o unidad de igualdad, si existe un manual u otros acuerdos internos de funcionamiento o un protocolo de actuación, información sobre la existencia de datos desagregados por sexo, entre otras cuestiones que decida el



equipo fiscalizador. Y todo lo anterior, como se ha mencionado anteriormente, en lo referente al ámbito objetivo de la fiscalización.

Asimismo, se podrá preguntar sobre la existencia de **normativa autonómica, local o específica** aplicable a este ámbito.

## 5.4. Programa de trabajo normalizado

Se propone un programa de trabajo normalizado (ver [anexo 2](#)) que podrá servir de referencia para la elaboración por el equipo fiscalizador de un programa de trabajo particular de cada fiscalización, y que contendrá las comprobaciones a efectuar en las fiscalizaciones integrales o que afecten a una entidad en su conjunto.

El objetivo principal de aplicar este programa es dotar de homogeneidad a las comprobaciones efectuadas, de forma que todos los informes de fiscalización reflejen los resultados obtenidos de la realización de dichas comprobaciones.

Su aplicación, además de sistematizar y homogeneizar el análisis del objetivo transversal de igualdad de género, va a permitir la emisión por el Tribunal de Cuentas de memorias, informes anuales o de síntesis sobre el cumplimiento del objetivo transversal de igualdad de género por los entes fiscalizados.

No obstante, si se considera oportuno por el equipo fiscalizador, se podrán diseñar comprobaciones adicionales a las del programa de trabajo normalizado, suprimir aquellas que no sean de aplicación o adaptar las comprobaciones propuestas.

Asimismo, a criterio del equipo fiscalizador, se podrán aplicar indicadores de género para complementar las comprobaciones efectuadas (ver [anexo 6](#)).

## 5.5. Comprobaciones adicionales y preguntas que completan el programa de trabajo normalizado

Se proponen una serie de sugerencias de comprobaciones adicionales a efectuar en aquellas fiscalizaciones en las que, por los ámbitos objetivo y/o subjetivo de la fiscalización, se considere necesario para completar el análisis del cumplimiento de la igualdad de género en los siguientes aspectos:

- ☞ Sugerencias de comprobaciones adicionales en materia de contratación pública ([anexo 3](#)).
- ☞ Sugerencias de comprobaciones adicionales en materia de subvenciones públicas o convenios de colaboración ([anexo 4](#)).

- ☞ Sugerencias de preguntas que completan el programa de trabajo normalizado ([anexo 5](#)).

## 6.

# ¿Cómo se refleja la comprobación del objetivo de igualdad de género en los informes de fiscalización?



El informe de fiscalización reflejará las incidencias detectadas, las conclusiones, en las que se incluirán, en su caso, las buenas prácticas observadas, y las recomendaciones.

En los informes de fiscalización no se recogerán baremaciones generales ni aspectos cuantitativos globales del cumplimiento de la igualdad de género, salvo que, por su relevancia, se considere oportuno por el Departamento ponente, en cuyo caso, deberá explicar los criterios para determinar el grado de cumplimiento y su valoración.

Con el objeto de normalizar cómo ha de reflejarse en el informe el trabajo realizado sobre igualdad de género, se tendrá en cuenta lo siguiente:

### 6.1. Resultados de la fiscalización

En este apartado se reflejarán los resultados obtenidos tras la realización de las comprobaciones efectuadas, identificando el artículo de la norma al que se refieren, con el siguiente detalle:

- ☞ Irregularidades detectadas en la realización del cuestionario/entrevista inicial, del programa de trabajo normalizado y de las comprobaciones adicionales.
- ☞ Buenas prácticas implementadas por la entidad fiscalizada en el cumplimiento de sus obligaciones de igualdad de género.

Conviene mencionar que en este apartado se podrán reflejar otros resultados relevantes derivados de las pruebas efectuadas: indicadores o ratios útiles a efectos de medir el grado de cumplimiento del principio de igualdad, estadísticas que recojan la variable de sexo, datos sobre el número de contratos que incluyen cláusulas de igualdad, subvenciones que incorporen criterios sociales, entre otras, que puedan servir para evaluar la situación.

### 6.2. Conclusiones y recomendaciones

Se recogerán en un subapartado las conclusiones obtenidas de la comprobación del principio de igualdad de género, reflejando las incidencias más significativas observadas y, en su caso, las buenas prácticas observadas.



Se propondrán las recomendaciones que se consideren adecuadas para la consecución del cumplimiento del principio de igualdad de género a la vista de los resultados o conclusiones de la fiscalización.

7.

## Entrada en vigor



La aplicación de lo dispuesto en esta guía será de aplicación en aquellas actuaciones fiscalizadoras cuyo Acuerdo de Inicio se apruebe por el Pleno del Tribunal de Cuentas a partir de la aprobación de esta guía.

Por último, cabe destacar que la presente guía deberá ser objeto de revisión para la incorporación de nueva normativa de aplicación.



# Anexos

## Anexo 1 – Sugerencia de cuestionario/entrevista inicial

1. ¿Existe normativa autonómica, local o sectorial en materia la igualdad de género aplicable a la entidad?
2. ¿Existe un plan de igualdad vigente? En caso afirmativo, breve explicación de cómo se articula, procedimiento, seguimiento, estrategia de desarrollo, entre otros.
3. ¿Existe un protocolo de actuación frente a las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo? En caso afirmativo, breve explicación de cómo se articula.
4. ¿Existen acuerdos/manuales/procedimientos internos adoptados en relación con la aplicación de la LOIEMH? (Por ejemplo, el artículo 14.11 hace referencia al lenguaje no sexista).
5. ¿Existe alguna aplicación informática de gestión y control de las obligaciones de igualdad?
6. ¿Existen datos desagregados por sexo, ya sean cuantitativos o cualitativos para la toma de decisiones informadas? En caso afirmativo, breve explicación de la naturaleza de los datos y de su utilización.
7. ¿Dispone la entidad de comisión/observatorio/unidad de igualdad?
  - ¿Cuál es su composición?
  - ¿Cuál es su dependencia orgánica y funcional?
  - ¿Se encuentran definidas sus funciones?
  - ¿Cuáles son los recursos humanos y materiales asignados?
  - ¿Existe un registro de actuaciones efectuadas?
  - ¿Se emiten informes de evaluación, seguimiento o gestión?

En función de las respuestas obtenidas, se podrá solicitar información complementaria.



## Anexo 2 – Modelo de programa de trabajo normalizado

El programa de trabajo normalizado se presenta en un archivo Excel que incluye filtros con el fin de proporcionar una forma fácil y ágil de buscar y seleccionar por:

- 👉 Sujeto: administración general del estado, sector público autonómico, sector público local, empresas y fundaciones públicas y partidos políticos.
- 👉 Objeto de las comprobaciones: contratos, criterio de calidad, formación, informes y estadísticas, medios de comunicación, plan de igualdad, políticas públicas, presencia equilibrada, subvenciones y unidad de igualdad.

El enlace al mencionado archivo es:



PTN.xlsx

Asimismo, se proporciona el programa de trabajo normalizado en formato Word y pdf.



PTN.pdf



PTN.docx



## Anexo 3 – Sugerencias de comprobaciones adicionales en materia de contratación pública

1. En el certificado de declaración responsable de no estar incurso en prohibición de contratar que se exige en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, ¿se ha incluido para las empresas de 50 o más trabajadores la obligación de tener un plan de igualdad? [Art. 71.1. d LCSP](#)
2. En los contratos en que el coste de los salarios de las personas empleadas para su ejecución forme parte del precio total del contrato, ¿el presupuesto base de licitación indica con desagregación por sexo los costes salariales estimados a partir del convenio laboral? [Art. 100.2 LCSP](#)
3. ¿Existen criterios de adjudicación del contrato relacionados con la igualdad de género? [Art. 145 LCSP](#)
4. ¿Los órganos de contratación establecen en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de adjudicación específicos para el desempate de ofertas, tales como medidas sociales y laborales que favorezcan la igualdad de género? [Art. 147 LCSP](#)
5. ¿Los órganos de contratación establecen condiciones especiales de ejecución del contrato con carácter social, concretamente relativos a la igualdad de género? [Art. 202 LCSP](#)
6. ¿Está previsto en los pliegos la imposición de penalidades en caso de incumplimiento de las condiciones especiales de ejecución sobre igualdad de género? [Art.202 LCSP](#)

[Por si resulta de utilidad, se proporciona el enlace de la guía del Instituto de las Mujeres, donde se puede encontrar más información sobre la contratación \(autonómica y local con mapas interactivos\).](#)



## Anexo 4 – Sugerencias de comprobaciones adicionales en materia de subvenciones públicas o convenios de colaboración

1. ¿Se ha detectado en los planes estratégicos de subvenciones una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que hace posible la adopción de determinadas medidas a aplicar en las bases reguladoras de las subvenciones? En caso afirmativo, se procederá conforme a los apartados siguientes. [Art. 35 LOIEMH](#)
  - ¿Incluyen las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones la valoración de actuaciones de efectiva situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?
  - ¿Qué medidas se incluyen?
  - ¿Tienen las medidas relación con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar u otros aspectos contenidos en la LOIEMH?
2. ¿Se citan, entre las medidas, la posesión del distintivo en materia de igualdad? [Art. 50 LOIEMH](#)
3. ¿Tiene firmados la entidad convenios de colaboración? [Art. 22.2 LGS](#)
  - En caso afirmativo: ¿se incluyen cláusulas de género como obligaciones por parte de la entidad beneficiaria? [Art. 28 LGS](#)
  - En caso afirmativo: ¿se verifica, por parte de la entidad concedente, el cumplimiento de las mencionadas cláusulas de género como obligaciones por parte de la entidad beneficiaria? [Art. 28 LGS](#)



## Anexo 5 – Sugerencias de preguntas que completan el programa de trabajo normalizado

### 1. ADECUACIÓN DE LAS ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS

- ¿Tiene la entidad información desagregada por sexo y anonimizada en la recogida de datos, encuestas y estadísticas? [Art. 20.a LOIEMH](#)
- ¿Se han diseñado indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, situaciones y necesidades de mujeres y hombres? [Art. 20.b LOIEMH](#)
- ¿Ha realizado el sistema de control interno revisiones orientadas a garantizar el cumplimiento de la perspectiva de género en las actividades, estadísticas y decisiones de la entidad? [Art. 20.d LOIEMH](#)
- ¿Se ha producido una explotación de los datos de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención? [Art. 20.e LOIEMH](#)

### 2. POLÍTICAS URBANAS, DE ORDENACIÓN TERRITORIAL Y VIVIENDA

¿La entidad ha implementado medidas para el fomento del acceso a la vivienda de las mujeres en situación de necesidad, riesgo de exclusión o que hayan sido víctimas de la violencia de género<sup>2</sup>, en especial, cuando tengan hijos menores a su cargo? [Art. 31 LOIEMH](#)

### 3. IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

¿Existen medidas para mejorar la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo? [Art. 42 LOIEMH](#)

### 4. EVALUACIÓN DE LA IGUALDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO

¿Se ha remitido la información anual relativa a la aplicación efectiva del principio de igualdad, con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos, de la distribución de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas de su personal? [Art. 63 LOIEMH](#)

---

<sup>2</sup> Véase la [Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género](#). Asimismo, por si resulta de utilidad, se proporciona el enlace al [informe de Fiscalización de las actuaciones para la prevención integral de la violencia de género, 2018-2022](#), aprobado por el Pleno el 26 de octubre de 2023.



## 5. INFORMES IMPACTO DE GÉNERO EN LAS PRUEBAS DE ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO

¿Consta un informe de impacto de género en la aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público? [Art. 55 LOIEMH](#)

## 6. PRESENCIA Y COMPOSICIÓN EQUILIBRADA

- ¿Está la entidad fiscalizada obligada a cumplir la presencia o composición equilibrada entre mujeres y hombres? [Arts. 16, 52, 53, 54 y 75 LOIEMH](#) y [Arts. 7, 8, 9, 15 y 16 LORPMH](#)
- ¿Sobre qué órganos colegiados recae dicha obligación? [Arts. 16, 52, 53, 54 y 75 LOIEMH](#) y [Arts. 7, 8, 9, 15 y 16 LORPMH](#)
- ¿Cumplen los órganos colegiados obligados con los porcentajes establecidos? [Arts. 16, 52, 53, 54 y 75 LOIEMH](#) y [Arts. 7, 8, 9, 15 y 16 LORPMH](#)
- ¿Qué porcentajes representan en dichos órganos colegiados obligados las mujeres y los hombres?
- ¿Están en vigor los porcentajes de representación equilibrada establecidos por la LORPMH? [Arts. 7, 8, y 9 LORPMH](#)

## 7. PLANES DE IGUALDAD

### 7.1. Obligatoriedad:

- ¿La administración pública fiscalizada dispone de un plan de igualdad? [DA 7ª del RDL 5/2015 \(EBEP\)](#) y [Art. 64 LOIEMH](#)
- ¿El partido político fiscalizado dispone de un plan de igualdad interno con medidas para prevenir y detectar la violencia machista, así como un protocolo de actuación? [DF 5ª de la LO 2/2024](#)
- En caso de ser una empresa de menos de cincuenta personas empleadas, ¿dispone de medidas dirigidas a evitar discriminaciones laborales entre mujeres y hombres?, ¿qué medidas? [Arts. 45 y 46 LOIEMH](#)

### 7.2. Contenido y seguimiento:

- ¿Se dispone de un diagnóstico de situación? [Art. 7 RD 901/2020](#)
- ¿El plan de igualdad dispone del contenido mínimo obligatorio? [Art. 8 RD 901/2020](#)
- ¿El plan de igualdad tiene sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados? [Art. 9 RD 901/2020](#)
- ¿Es transparente el proceso de elaboración de la implantación del plan de igualdad? [Art. 47 LOIEMH](#)



### 7.3. Vigencia y registro:

- ¿El plan de igualdad tiene un plazo máximo de vigencia de cuatro años desde su aprobación por la mesa de negociación? [Art. 3 RD 901/2020](#)
- ¿El plan está registrado en el Registro público de Planes de igualdad (REGCON)? [Art.4 RD 901/2020](#)
- ¿Están registradas las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo? [Art. 12 RD 901/2020](#)

### 8. REGISTRO RETRIBUTIVO (RR) [Arts. 5 y 6 RD 902/2020](#) y [Art. 28 ET](#)

- ¿Posee la entidad fiscalizada un RR de toda su plantilla?
- ¿Se incluyen en el RR al personal directivo y a los altos cargos?
- ¿Incluye el RR los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo?
- ¿Incluye el RR la media aritmética y la mediana de las percepciones reales para cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación establecido por la entidad?
- ¿Cuál es la fecha de creación del RR?
- ¿Se actualiza el RR caso de existir cambios sustanciales en la entidad?
- ¿Se desglosan en el RR las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desagregados por sexo?
- ¿Se justifica en el RR cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un 25%?

### 9. AUDITORIA RETRIBUTIVA (AR) [Arts. 6, 7 y 8 RD 902/2020](#)

- ¿Está obligada la empresa a elaborar un plan de igualdad?
- ¿Se incorpora en dicho plan una AR?
- ¿Con qué periodicidad se lleva a cabo la AR?



## Anexo 6 – Sugerencias de indicadores de género

### DISTRIBUCIÓN POR NIVEL JERÁRQUICO

- Proporción de mujeres y hombres en cada nivel jerárquico
- Ratio de mujeres y hombres en puestos de liderazgo

### BRECHA SALARIAL<sup>3</sup>

- Diferencia porcentual entre salario medio, mediano o modal de mujeres y hombres
- Análisis de salarios de mujeres y hombres por categoría profesional

### PARTICIPACIÓN EN PROGRAMAS DE FORMACIÓN

- Porcentaje de participación de mujeres y hombres en las actividades de formación
- Evaluación de impacto de los programas de formación
- Porcentaje mujeres y hombres como personal docente
- Porcentaje de horas de formación del personal en perspectiva de género con respecto al total.
- Porcentaje del presupuesto de formación del personal en perspectiva de género con respecto al presupuesto total en formación.

### TASA DE RECLUTAMIENTO

- Proporción de mujeres y hombres contratados en relación con el total de candidaturas
- Análisis de diversidad en el proceso de selección

### TASA DE PROMOCIÓN

- Porcentaje de promociones internas de mujeres y hombres
- Comparativa del tiempo medio de promoción profesional de mujeres y hombres

### TASA DE ROTACIÓN DEL PERSONAL

- Ratio de salida del personal desagregado por sexo
- Análisis de razones de rotación

---

<sup>3</sup> Para más información y detalle de cómo aplicar el indicador de brecha salarial consultar el siguiente enlace del Instituto Nacional de Estadística: [Productos y Servicios / Publicaciones](#)



### **ACCESO A MEDIDAS DE CONCILIACIÓN**

- Proporción de mujeres y hombres que acceden a medidas de conciliación (ej. flexibilidad horaria, licencia parental)
- Evaluación de igualdad en el acceso a condiciones laborales

### **ÍNDICE DE SATISFACCIÓN LABORAL**

- Resultados de encuestas de satisfacción laboral desagregados por sexo
- Análisis de percepción de equidad en el ambiente de trabajo

### **TASA DE QUEJAS**

- Número de quejas sobre discriminación de género por cada 100 personas empleadas
- Tiempo promedio de resolución de estas quejas

### **EVALUACIÓN DE LA PERCEPCIÓN DE INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD**

- Índice de diversidad e inclusión general de la organización
- Evaluación de la percepción sobre la cultura de inclusión por sexo

### **CONTRATACIÓN Y SUBVENCIONES**

- Porcentaje de contratos que incluyen cláusulas de igualdad
- Porcentaje de subvenciones que incluyen criterios de igualdad

### **SISTEMA DE CONTROL INTERNO**

- Porcentaje de auditoría internas que incorporan la perspectiva de género.
- Porcentaje de recomendaciones de informes de control interno con perspectiva de género



## Anexo 7 – Sugerencias de párrafos para justificar que no se van a efectuar comprobaciones de la igualdad de género

Resulta fundamental destacar que, en aquellos casos en los que no exista una relación directa con la materia fiscalizada, las directrices técnicas y el informe de Fiscalización deberán incluir una motivación clara y detallada que justifique la no realización de la comprobación del principio de igualdad de género. Para ello, a continuación se sugieren algunos párrafos tipo que podrían tomarse como punto de partida y completarse con los motivos, causas o circunstancias específicas que fundamentan esta decisión, asegurando así la debida justificación del procedimiento adoptado.

- ☞ No se abordarán / han abordado cuestiones relacionadas con las previsiones contenidas en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, por no contener esta norma ningún requerimiento en relación con el objeto de las actuaciones fiscalizadoras.
- ☞ Asimismo, se incluyó como objetivo verificar el cumplimiento de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, en todo lo que esta norma pudiera tener relación con el objeto de las actuaciones fiscalizadoras. La inexistencia en la actividad del [nombre entidad fiscalizada] de un ámbito material significativo sobre el que verificar dicho cumplimiento, ha dejado sin efecto el referido objetivo".
- ☞ No se examinará el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad de género al haberse aprobado el XX de XX de 202X un informe de fiscalización que aborda la misma materia.
- ☞ No se examinará el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad de género por tratarse de un informe de seguimiento de recomendaciones y no figurar ninguna recomendación sobre la materia en el informe.