



TRIBUNAL DE CUENTAS

II Plan de Igualdad para mujeres y hombres del Tribunal de Cuentas

Aprobado por el Pleno el 18 de diciembre de 2025





ÍNDICE

PRESENTACIÓN	5
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO NORMATIVO	8
Normativa internacional.....	8
Normativa europea	9
Normativa española.....	10
Normativa específica española sobre planes de igualdad	11
III. GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	12
IV. ANTECEDENTES.	12
Inicios y primeros acuerdos	12
I Plan de Igualdad para mujeres y hombres del Tribunal de Cuentas	12
V. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PRESENTE PLAN DE IGUALDAD.....	13
VI. NATURALEZA DEL PRESENTE PLAN DE IGUALDAD	13
VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	14
VIII. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....	14
IX. OBJETIVOS Y EJES ESTRATÉGICOS	18
Objetivo principal	18
Objetivos generales	18
Ejes estratégicos.....	18
X. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN. RECURSOS	19
XI. TABLA DE MEDIDAS E INDICADORES	20
Eje estratégico 1: Política de igualdad y gobernanza con perspectiva de género en el Tribunal de Cuentas.....	20
Eje estratégico 2: Acceso y desarrollo de la carrera profesional	23
Eje estratégico 3: Retribución y auditoría salarial	26
Eje estratégico 4: Formación, comunicación y lenguaje	28
Eje estratégico 5: Conciliación y corresponsabilidad	31
Eje estratégico 6: Prevención de riesgos laborales y promoción de la salud	33
Eje estratégico 7: Compromiso del Tribunal de Cuentas contra el acoso, la violencia de género y otras situaciones de especial protección	35



ANEXOS	37
ANEXO I: GLOSARIO DE TÉRMINOS	37
ANEXO II: ENLACE AL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	45

PRESENTACIÓN

El Tribunal de Cuentas y su compromiso con la igualdad

El Pleno del Tribunal de Cuentas ha aprobado el II Plan de Igualdad para mujeres y hombres, un instrumento estratégico que reafirma el compromiso firme y sostenido de esta institución con la igualdad efectiva y con la creación de un entorno profesional respetuoso.

Este II Plan se inscribe en una trayectoria institucional iniciada hace más de una década. En septiembre de 2014, el Tribunal aprobó su I Plan de Igualdad, situándose entre las primeras instituciones de relevancia constitucional y de control externo en dotarse de un marco integral en esta materia. Tuve entonces el honor de presidir la Comisión de Igualdad, experiencia que confirmó la necesidad de abordar la igualdad no como un objetivo puntual, sino como una política estructural que requiere un impulso continuado, y que también está sujeta a evaluación y sometida a mejora continua.

Desde entonces, el contexto normativo e institucional ha evolucionado de forma significativa. En particular, desde 2015 el Tribunal de Cuentas cuenta con un mandato expreso para fiscalizar el sometimiento de la actividad económico-financiera del sector público a los principios de igualdad de género, transparencia y sostenibilidad medioambiental, junto a los tradicionales de legalidad, eficiencia y economía. Esta reforma singular refuerza la responsabilidad del Tribunal y confiere a sus políticas internas de igualdad una especial relevancia institucional.

Este II Plan de Igualdad responde a esta exigencia de coherencia y ejemplaridad. Es el resultado de un proceso riguroso que ha permitido definir objetivos claros, medidas concretas, indicadores verificables y mecanismos de seguimiento que permitirán valorar de manera objetiva su grado de cumplimiento.

Además, no es un documento aislado, sino una pieza integrada en un conjunto de instrumentos aprobados en los últimos años que reflejan una política institucional madura, sistemática y sometida a evaluación, como ponen de manifiesto los informes de seguimiento del primer plan, la guía para la fiscalización de la igualdad de género, la estrategia de igualdad, así como la actualización del protocolo de acoso que se ha aprobado junto con el Plan.

Finalmente, quiero dejar constancia del reconocimiento al trabajo desarrollado por la consejera Rosario García Álvarez, como presidenta de la Comisión de Igualdad y coordinadora del grupo de trabajo, así como a todas las personas que integran y han integrado dicha Comisión. Su impulso y rigor han sido determinantes para mantener firme el pulso de la igualdad en nuestra institución.

Porque la igualdad no es un punto de llegada, sino un compromiso que se cuida y se renueva cada día.

Enriqueta Chicano Jávega
Presidenta del Tribunal de Cuentas

Un II Plan de Igualdad basado en el consenso

La aprobación del II Plan de Igualdad para mujeres y hombres del Tribunal de Cuentas es fruto del consenso precedido de un proceso de negociación y de trabajo sostenido, riguroso y necesariamente colectivo, orientado a consolidar una política institucional de igualdad basada en la planificación, la evaluación y la mejora continua.

Este II Plan se apoya en la experiencia acumulada desde la aprobación del I Plan de Igualdad y en los informes de seguimiento elaborados a lo largo de su vigencia. Dichos informes han permitido disponer de información contrastada sobre el grado de ejecución de las medidas adoptadas, identificar avances significativos y detectar ámbitos en los que resultaba necesario introducir ajustes o reforzar determinadas actuaciones. Desde la Comisión de Igualdad hemos entendido este ejercicio de seguimiento no como un trámite formal, sino como una herramienta esencial para fundamentar las decisiones posteriores.

La elaboración del II Plan se ha sustentado en un diagnóstico detallado de la situación de la Institución, construido a partir de datos cuantitativos y cualitativos facilitados por los distintos servicios del Tribunal. Este análisis ha permitido obtener una visión precisa de la organización, identificar puntos fuertes que conviene consolidar y señalar posibles riesgos de desigualdad directa o indirecta que requieren atención específica.

Sobre la base de este diagnóstico, el II Plan de Igualdad se estructura en ejes estratégicos claramente definidos, que abarcan ámbitos como la gobernanza con perspectiva de género, el acceso y desarrollo profesional, la equidad y transparencia en materia retributiva, la formación y sensibilización, la conciliación y corresponsabilidad, la salud laboral y la prevención de situaciones de especial protección, así como la comunicación y el uso de un lenguaje inclusivo. Cada uno de estos ejes se concreta en objetivos específicos, medidas operativas, responsables claramente identificados e indicadores verificables, lo que permitirá realizar un seguimiento sistemático y evaluar de manera objetiva su grado de cumplimiento.

Un rasgo esencial de los Planes de Igualdad es su carácter operativo. No se trata de documentos declarativos, sino de instrumentos diseñados para integrarse en el funcionamiento ordinario de cada Institución. Los mecanismos de seguimiento y evaluación previstos permitirán comprobar periódicamente el nivel de ejecución de las medidas, detectar desviaciones y, en su caso, proponer ajustes que mantengan la eficacia del Plan a lo largo del tiempo.

El II Plan de Igualdad se inserta, además, en una arquitectura institucional más amplia de la que forman parte la Guía para la fiscalización del principio de igualdad de género, la Estrategia de Igualdad o los propios informes de seguimiento. Todos ellos responden a una misma lógica de sistematización y coherencia, orientada a integrar la igualdad de manera transversal y verificable tanto en la actividad fiscalizadora como en la organización interna del Tribunal.

De forma coherente con este enfoque, el proceso de elaboración del II Plan ha ido acompañado de la necesaria actualización del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y acoso laboral. Esta actualización, que se acomoda a los más recientes textos internacionales en la materia, refuerza la prevención y los procedimientos de actuación, las garantías de confidencialidad y protección de las personas afectadas y la diligencia en la respuesta institucional, elementos imprescindibles para asegurar un entorno de trabajo seguro y respetuoso.

Quiero destacar expresamente el trabajo desarrollado por las personas que integran la Comisión de Igualdad y el grupo de trabajo, así como la colaboración de los distintos servicios del Tribunal, cuya aportación ha sido fundamental para disponer de un Plan realista, técnicamente sólido y ajustado a la realidad de la institución. La pluralidad de perspectivas y el enfoque constructivo del

trabajo realizado por la comisión negociadora han sido igualmente claves para alcanzar consensos y soluciones equilibradas.

El Tribunal de Cuentas cuenta con una plantilla mayoritariamente feminizada, circunstancia que exige prestar especial atención a aquellas desigualdades menos visibles y refuerza la necesidad de mantener una política activa, vigilante y evaluable en materia de igualdad. El II Plan de Igualdad se concibe, en este sentido, como un instrumento vivo, cuya eficacia dependerá de su correcta aplicación y de la implicación de todas las personas que integran la institución.

Rosario García Álvarez

Consejera y presidenta de la Comisión de Igualdad



I. INTRODUCCIÓN

El compromiso del Tribunal de Cuentas con la igualdad de género tiene en este II Plan de Igualdad un instrumento preciso y efectivo que, siguiendo el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), establece los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación del conjunto de medidas previstas para estos fines.

El presente II Plan de Igualdad es el fruto de una larga elaboración y negociación, con un trabajo previo de seguimiento y evaluación del anterior Plan. Para ello se ha valorado e incluido lo realizado en los años precedentes que se ha visto pertinente mantener e introducido nuevas fórmulas adecuadas para el actual marco legislativo y social y la singularidad del Tribunal de Cuentas. Todo ello para actualizar y optimizar los resultados esperables que ayuden a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Las tareas previas a la negociación han recaído en la Comisión de Igualdad, cuyas funciones en el Tribunal de Cuentas se enmarcan en el objetivo de incorporar la perspectiva de género en todos los ámbitos de actuación de la institución, implantando en ella el principio de igualdad de forma activa y con carácter transversal. La Comisión creó en su seno un grupo de seguimiento del Plan de Igualdad que ha trabajado informando periódicamente de sus resultados y conclusiones a la Comisión, siendo ésta la encargada de aprobar tanto el borrador que se llevó a la Mesa de Negociación como los informes de seguimiento y el diagnóstico de situación del I Plan de Igualdad.

La Unidad de Igualdad, creada por acuerdo del Pleno de 25 de enero de 2024 y operativa desde el mes de septiembre del mismo año, asesoró y colaboró en las tareas de análisis del I Plan y la redacción del vigente II Plan de Igualdad.

II. MARCO NORMATIVO

La igualdad efectiva de derechos, oportunidades y trato entre mujeres y hombres es un valor fundamental y un principio jurídico universal recogido en numerosos textos internacionales sobre derechos humanos. Es asimismo un principio fundamental en el Consejo de Europa, la Unión Europea y en el ordenamiento jurídico español.

La eliminación de las desigualdades por razón de género es el objetivo que persigue todo el referido conjunto normativo, integrándose este principio en todas las políticas y acciones.

Se expone a continuación un resumen de la amplia legislación existente en materia de igualdad en los ámbitos internacional, europeo y nacional.

Normativa internacional

Los primeros instrumentos jurídicos de carácter internacional que recogieron de manera clara y rotunda la igualdad entre los seres humanos, sin que el sexo pueda ser motivo de discriminación, son la Carta de las Naciones Unidas de 1945 y la Declaración Universal de los

Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948. A partir de este momento la perspectiva de género comienza a hacerse patente en el diseño, la implementación, el seguimiento y la evaluación de toda política y programa.

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer celebrada en Nueva York en 1979, la Declaración de Naciones Unidas sobre eliminación de la violencia contra la Mujer firmada en Viena en 1993 y las diferentes conferencias mundiales sobre las mujeres, especialmente la que tuvo lugar en Beijing en 1995, son los hitos principales de avance para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

Ayudaron también en este desarrollo normativo los convenios que sobre este asunto aprobó la Organización Internacional del Trabajo relativos a la igualdad, como el Convenio número 100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (1953); el Convenio número 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (1958); el Convenio número 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: Trabajadores con responsabilidades familiares (1981); el Convenio número 183 sobre la protección de la maternidad (2000) o el Convenio número 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (2019).

Con el transcurrir de las décadas se ha hecho evidente que la promulgación de acuerdos, las declaraciones y las leyes no bastan para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Por ello la comunidad internacional convino en aprobar de manera unánime en la Asamblea General de las Naciones Unidas celebrada en 2015 los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030. La igualdad de género se incluye específicamente como Objetivo número 5 y este valor fundamental consta de manera transversal en el resto de las 16 áreas que conforman la Agenda.

Normativa europea

La iniciativa jurídica del Consejo de Europa, la organización política más antigua del continente en materia de igualdad, es destacable en tres acciones: la firma del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales en 1950 -ampliado en 2000 con el protocolo número 12 a este Convenio- que, en su artículo 14 formula expresamente la igualdad y la no discriminación por sexo; el Convenio de Estambul, celebrado en 2011 sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica; y, más reciente, la adopción en 2024 de la nueva Estrategia para la Igualdad de Género 2024-2029.

En el contexto de la Unión Europea el derecho a la igualdad con carácter general, y el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en particular, son principios fundamentales del Derecho de la Unión incluidos en los vigentes Tratado de la Unión Europea (artículos 2 y 3) y Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (artículos 8 y en el ámbito laboral los artículos 153 a 157).

En la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea aprobada en 2007 se recogen expresamente en los artículos 20, 21 y 23 la igualdad entre mujeres y hombres y la

eliminación de las desigualdades por razón de sexo como un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados miembros.

La Unión Europea cuenta, además, con otros instrumentos jurídicos relevantes como sus directivas, reglamentos, resoluciones y recomendaciones que refuerzan su labor hacia una igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Normativa española

La igualdad de oportunidades es un derecho que rige en España desde hace apenas medio siglo, nacido de la democracia y la Constitución de 1978. Nuestro marco jurídico ha desarrollado desde entonces un notable cuerpo de directrices y normas para conseguir la igualdad. La ausencia de discriminación y la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para la igualdad de las personas y los grupos en que se integran son principios fundamentales recogidos en la vigente Constitución Española de 1978 (artículos 1, 9.2 y 14).

En las décadas siguientes y bajo el amparo de la carta magna se ha desarrollado un importante marco jurídico que se traduce en un avance ejemplar de normas que mejoran en el propósito de conseguir la igualdad entre mujeres y hombres con el objetivo de que desaparezca la discriminación por razón de sexo. La promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras articulada en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género supusieron dos grandes hitos.

La aprobación de la LOIEMH hizo patente la brecha existente entre hombres y mujeres y el afán del Estado por modificar esa situación y, por primera vez en la historia legislativa de nuestro país, se realizó una toma de conciencia parlamentaria entendiendo el género como un elemento transversal de nuestra sociedad y nuestra normativa. Desde su aprobación es el texto legal de referencia de cualquier situación relativa al género y a la igualdad y ha marcado el transcurso normativo en materia de igualdad de las siguientes décadas en España.

Esta ley establece el principio de garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, tanto en el acceso al empleo como en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales. Además, esta norma introduce los planes de igualdad como una valiosa herramienta para la eliminación de la discriminación por razón de sexo o género.

Posteriormente, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, hace hincapié en la necesidad de realizar un diagnóstico previo y fijar objetivos concretos.

La Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, desarrolla el principio de «presencia o composición equilibrada» en su disposición adicional primera, entendiendo por tal a los efectos de la ley «la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento». A su vez, avanza en la consecución del ejercicio real y efectivo del principio constitucional de igualdad, de acuerdo con

el mandato que dirige a los poderes públicos el artículo 9.2 de la Constitución Española: ahondar en esa realización efectiva de la igualdad de mujeres y hombres, esencialmente en los ámbitos decisorios de la vida política y económica.

Normativa específica española sobre planes de igualdad

Además de lo mencionado en la LOIEMH y en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, referidas anteriormente, con carácter general, los planes de igualdad de las empresas vienen regulados por 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. Se regula, entre otros aspectos, el proceso de negociación de los planes de igualdad, la vigencia, seguimiento, evaluación y revisión de los planes, así como el registro de los planes.

En el ámbito específico de las Administraciones públicas, la disposición adicional séptima - llamada Planes de Igualdad- 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 (EBEP) establece en el primer apartado la obligación de las Administraciones públicas de «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».

«El Plan establecerá 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. El Plan será objeto de negociación y, en su caso, acuerdo con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado con carácter anual».

El presente Plan se ha diseñado tras la elaboración de un diagnóstico previo de situación, y ha tomado como referencia el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro. Al no haberse producido el desarrollo reglamentario de la disposición adicional séptima del EBEP, la Comisión de Igualdad y posteriormente la Comisión Negociadora han acordado tomar como referencia tanto para el diagnóstico como para la elaboración del Plan los criterios y contenido mínimo de este Real Decreto, aun cuando no resultan de aplicación a una institución pública.

Por último, la LOIEMH, establece en su artículo 48 la necesidad de articular medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo. Por ello, como anexo al Plan se incluye un Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, acoso laboral, acoso discriminatorio y frente a todas las formas de acoso y violencia en el Tribunal de Cuentas.



III. GLOSARIO DE TÉRMINOS

A los efectos del presente Plan de Igualdad, conviene establecer un glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres derivado de la LOIEMH y que se ha ampliado hasta cincuenta términos. Los términos y las definiciones de todos estos conceptos clave aparecen en el Anexo I del presente Plan de Igualdad.

Techo de cristal
Tutela judicial
Género Discriminación
Corresponsabilidad
Acoso Conciliación
Equidad **PERMISO**
lenguaje inclusivo
INFORMES Igualdad
Violencia de género
Brecha salarial
Plan de Igualdad

IV. ANTECEDENTES

Inicios y primeros acuerdos

El Pleno del Tribunal de Cuentas acordó con fecha 20 de julio de 2010 elaborar un Plan de Igualdad en la institución. Se pidió que para la elaboración de dicho Plan se tomase como punto de partida el punto Quinto de la «Propuesta de Elaboración de un Plan de Igualdad del Tribunal de Cuentas» (Acuerdo 20 julio 2010).

El 16 de febrero de 2012, la Comisión de Gobierno del Tribunal de Cuentas acordó aprobar las normas para la constitución y funcionamiento de una Comisión de Igualdad en el seno del Tribunal de Cuentas aprobando a su vez las reglas sobre su composición (Acuerdo 16 de febrero 2012).

I Plan de Igualdad para mujeres y hombres del Tribunal de Cuentas

El 29 de septiembre de 2014 se aprobó por el Pleno el Primer Plan de Igualdad para Mujeres y Hombres del Tribunal de Cuentas. Fue este el primer Plan de las instituciones de control externo de España y de los órganos de relevancia constitucional, y unió las medidas que para entonces venían implementándose en materia de igualdad. Tras la realización de una encuesta y un análisis de diagnóstico, se elaboró un Plan pionero que adecuó a la normativa vigente las líneas de actuación para la consecución de una igualdad real y efectiva.



Durante la siguiente década se ha ido valorando el cumplimiento de las acciones y medidas que contemplaba en sus líneas de actuación; el análisis de este seguimiento y su evaluación actual se refleja en el Diagnóstico de Situación recogido en el capítulo VI de este Segundo Plan.

V. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL II PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Gobierno del Tribunal de Cuentas, en su reunión de 3 de julio de 2025 (Nº 24/25), autorizó el inicio del procedimiento de negociación colectiva con la representación legal del personal funcionario y laboral, en el marco de una comisión negociadora específica, de composición paritaria, a los efectos de llevar a cabo la negociación y, en su caso, la aprobación del II Plan de Igualdad del Tribunal de Cuentas, de conformidad con los artículos 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y 37.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Dicha Comisión Negociadora, en la que han participado todas las organizaciones sindicales con representación en la Mesa de Negociación y en la CIVEA del Tribunal de Cuentas, ha concluido sus reuniones con fecha 10 de diciembre de 2025, alcanzándose, como fruto de las citadas reuniones, el correspondiente acuerdo entre las partes tanto por lo que se refiere al texto del II Plan de Igualdad para mujeres y hombres como en relación con el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, acoso laboral, acoso discriminatorio y frente a todas las formas de acoso y violencia en el Tribunal de Cuentas.

VI. NATURALEZA DEL II PLAN DE IGUALDAD

El presente texto sirve para dar continuidad al anterior Plan de Igualdad, así como, en una gran medida, a sus principios y objetivos. En consecuencia, la renovación que aquí se desarrolla tiene como objeto principal proseguir en el avance hacia la consecución de una igualdad real y efectiva en el seno del Tribunal de Cuentas: de un lado, mediante el mantenimiento de aquellas medidas que no tienen caducidad; y, de otro, a través de la incorporación de nuevas medidas susceptibles de garantizar, en la medida de lo posible, el alcance de los objetivos establecidos.

Con base en el diagnóstico llevado a cabo y de la información cuantitativa y cualitativa de ella derivada, la Comisión Negociadora ha presentado sus propuestas para el presente Plan de Igualdad.

Este texto tiene como finalidad dar cumplimiento a la LOIEMH, antes citada, y al resto de la normativa que pueda resultar de aplicación. En concreto, este Plan se configura como un conjunto de medidas, tendentes a alcanzar en el Tribunal de Cuentas la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar las posibles discriminaciones existentes por razón de sexo. Su elaboración es fruto de la implementación de acciones y medidas positivas, entendidas como instrumentos necesarios para alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres con el fin de superar situaciones de constatable desigualdad fáctica, que no han podido ser corregibles por la sola formulación del principio de igualdad formal.



Tal y como establece la LOIEMH en su exposición de motivos, tales medidas, por su carácter excepcional, sólo pueden ser aplicables en tanto subsistan dichas situaciones y, en aras de respetar el contenido del artículo 14 de la Constitución española, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. Este Plan de Igualdad fija, asimismo, los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El II Plan de Igualdad está diseñado para el conjunto de personas que trabajan en el Tribunal de Cuentas y, en la vigilancia del cumplimiento de las condiciones legales en materia laboral y de igualdad de género, tiene en cuenta a quienes prestan servicios en el mismo a cargo de empresas externas.

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia inicial de cuatro años, a contar desde su aprobación, sin perjuicio de las revisiones que, en atención a las circunstancias deban llevarse a cabo.

Las negociaciones para la confección del Plan de Igualdad que suceda al ahora regulado habrán de iniciarse, al menos, seis meses antes del vencimiento de este último.

Asimismo, las medidas del Plan de Igualdad podrán ser revisadas en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, si es el caso, dejar de aplicar alguna medida de las previstas en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

En relación con lo expuesto, y como se ha indicado con anterioridad, el presente Plan de Igualdad constituye un conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que en él se concretan. Se entiende, así, que unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la ejecución de las medidas puede ser distinta y progresiva y que el carácter especial de ciertas medidas de acción positiva conlleva que sólo sean de aplicación mientras subsistan los supuestos que, en su caso, pretendan corregir. El Plan prorrogará su vigencia hasta la aprobación de un nuevo Plan de Igualdad del Tribunal de Cuentas.

VIII. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El diagnóstico para elaborar el presente II Plan de Igualdad del Tribunal de Cuentas constituye la base necesaria y paso previo a su elaboración. Ha consistido en la realización de un estudio cuantitativo y cualitativo de la estructura y la gestión de los recursos humanos de la institución para tener una visión clara del contexto existente en materia de igualdad y determinar en qué áreas y ámbitos existen situaciones de desigualdad o discriminación y qué medidas se deben llevar a cabo para solucionarlas.

Este paso previo al Plan, recogido en el artículo 46 de la LOIEMH, cumple con los objetivos de obtener información detallada de la institución, identificar la existencia de desigualdades, desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo y promover los cambios necesarios para alcanzar el principio de igualdad y trato.

Dada su extensión, se acompaña como anexo II el Diagnóstico de Situación de las medidas contenidas en el I Plan de Igualdad del Tribunal de Cuentas, teniendo en cuenta los informes de seguimiento realizados a dicho Plan y las modificaciones legales vigentes y otros documentos aprobados con posterioridad a ese I Plan. Se enumeran seguidamente los puntos más destacados de dicho informe, aunque debe reseñarse que, desde la muestra recogida y analizada a fecha de 31/12/2023, se han logrado algunos hitos, como la Guía para la fiscalización del principio de igualdad de género (aprobada por el Pleno del Tribunal de Cuentas, en su reunión de 28 de abril de 2025) o la aprobación del Acuerdo Regulador de la prestación de servicios en régimen de Teletrabajo (aprobado por el Pleno del Tribunal de Cuentas, en su reunión de 30 de enero de 2025):

- Se han detectado algunas carencias en la obtención de datos para la medición de cumplimiento de los objetivos previstos en el I Plan de Igualdad, al no haberse previsto ni implementado en el periodo analizado un mecanismo institucionalizado de seguimiento permanente completo a partir de las medidas aprobadas en el Plan.
- Hay una mayoría de mujeres en la plantilla de la Institución (62,57 % de trabajadoras frente al 37,43% de trabajadores), si bien hay una mayor presencia masculina en los puestos de la jerarquía funcional y directiva.
- La incorporación de mujeres al Tribunal de Cuentas por amplia mayoría en los últimos años revela la progresiva feminización de la plantilla de la institución tomada en su conjunto.
- Los niveles máximos de cualificación profesional del funcionariado lo obtienen las funcionarias con un 55,36 % frente al 44,64 % de funcionarios, pero solo el 33,97 % de las mujeres desempeñan puestos de trabajo de máximo nivel, frente al 50,25 % de los hombres.
- No se han elaborado manuales o guías de fiscalización con perspectiva de género para verificar el cumplimiento de la normativa de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (hito logrado posteriormente, no obstante, como se ha indicado *supra*)
- Existe paridad en las presidencias, secretarías y vocalías de los diferentes tribunales y comisiones de selección, pero si bien se respeta en su composición el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, no se remiten a los órganos de selección hojas informativas de sensibilización en materias específicas de igualdad de género. Asimismo, dentro del respeto por la paridad normativa, se destaca que el grupo A2 solo está representado en estos tribunales de oposición en algo menos del 15 % y que en muchos de ellos la paridad se rompe porque en la composición de las comisiones, las mujeres aparecen en su mayoría en los puestos de suplencia.
- En la promoción profesional se detecta un estancamiento en la brecha piramidal de las mujeres en el Tribunal de Cuentas. Esta promoción es mayor en los niveles más bajos y el número de las promocionadas decrece en los rangos más altos, mientras que la promoción de los hombres dibuja una pirámide invertida, ascendiendo en mayor porcentaje con respecto a la promoción de las mujeres según aumenta el nivel jerárquico alcanzado.
- Se mantiene la masculinización o feminización derivada de la actividad laboral, apreciándose una mayor presencia femenina en las secretarías de los altos cargos, llegando a corresponder exclusivamente estos puestos de trabajo a

mujeres en las áreas de Secretaría General relacionadas con salud, cuidado y limpieza mientras que los dedicados al mantenimiento están ocupados únicamente por hombres. Una situación similar se detecta en los puestos relacionados con las TIC.

- La posible apreciación de brecha salarial en materia retributiva no se ha podido evaluar por falta de datos en esta materia desagregados por sexo y conceptos.
- Las misiones internacionales contaron con una participación del 15,82 % de mujeres frente al 24,91 % de hombres.
- La Gerencia del Tribunal de Cuentas elaboró un informe de impacto de género del presupuesto, pero no se realizaron informes con los datos retributivos desglosados por epígrafes y desagregados por sexo.
- El Plan Concilia, indicador de la conciliación y constituido como un derecho y no como un permiso al que cualquier integrante de la plantilla puede acceder si cumple los requisitos de concesión, fue solicitado por un 66,04 % de las mujeres y un 33,96 % de los hombres, un porcentaje muy similar al número total existente en la plantilla.
- Los permisos relacionados con la conciliación han sido solicitados de forma mayoritaria por mujeres (95%). Es destacable el aumento de solicitudes como fruto de un mayor conocimiento y concienciación de las mejoras en la conciliación.
- Se observa que la medida de fomentar el teletrabajo -recogida en el vigente Plan de Igualdad del Tribunal de Cuentas- no se desarrolló ni difundió lo suficiente ni se vio reflejada en un procedimiento normalizado en el período analizado.
- En la participación en el programa de formación se ha detectado que la mayor parte de las mujeres solicitan cursos, pero solo dos tercios de ellas los culminan.
- Analizado este último dato por niveles, la consecución de certificados en el programa de formación es mucho más elevado en las funcionarias A1 (78 %) y A2 (72%) bajando al 61 % en los grupos C1 y C2. En cuanto a las no funcionarias, sólo el 42 % de las inscritas laborales consigue certificado y el 50 % de las eventuales llega a acabarlos con éxito.
- En la impartición de los cursos de formación hay una mayor presencia de hombres tanto en coordinación como en ponencias, representando una brecha mucho mayor que la porcentualizada en los cuadros si se compara con la representación total de la plantilla. El porcentaje de mujeres disminuye en puestos de mayor relevancia -la coordinación- evidenciándose una desigualdad en liderazgo y retribuciones.
- En la encuesta de valoración del Plan de Igualdad del Tribunal de Cuentas realizada a la plantilla ha participado un 66 % de mujeres y un 31% de hombres (con una minoría -3%- que prefirió no definirse). La edad de la mitad de los participantes en la misma (48 %) se encuentra entre los 56 y 65 años. De las respuestas se deduce que no hay un conocimiento muy extendido del Plan de Igualdad ni de su contenido en la plantilla, pero quienes lo conocen consideran en su mayoría que éste podría ayudar a potenciar la igualdad real y efectiva, así como el trato igual y efectivo entre mujeres y hombres en la sociedad y se valora muy positivamente. La percepción de si existe o no igualdad en el Tribunal de Cuentas se valora hacia la potencialidad futura más que al presente. De forma

sintética se muestran a continuación las sugerencias derivadas de las respuestas a las preguntas abiertas:

- Mayor y mejor información sobre conciliación.
- Realización de estudios sobre brecha salarial.
- Difusión del Plan de Igualdad.
- Formación en igualdad obligatoria.
- Más actuaciones de la Comisión de Igualdad (en acciones de divulgación, en adopción de medidas específicas con perspectiva de género, etc.).

El análisis de los datos recogidos para elaborar el Diagnóstico de Situación muestra fortalezas que el Tribunal de Cuentas tiene en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como puntos de mejora que deben corregirse, bien por detectarse brechas de desigualdad, bien por falta de datos que permitan realizar una correcta evaluación del estado de la igualdad. Siempre desde la premisa que los datos se recogieron hasta la mencionada fecha de 31 de diciembre de 2023, se destacan seguidamente las fortalezas más notables, así como puntos de mejora significativos:

Fortalezas:

- El firme compromiso del Pleno con la igualdad entre mujeres y hombres.
- La presencia de mujeres en la plantilla del Tribunal de Cuentas respeta la paridad desde hace años de manera permanente si se toma en su conjunto.
- Se respeta la composición equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos de representación y en las comisiones de selección.
- La composición de las misiones internacionales cuenta con una presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- La Gerencia del Tribunal de Cuentas ha elaborado informes de impacto de género en sus últimos ejercicios presupuestarios.
- La participación del personal del Tribunal de Cuentas en las actividades en torno a la igualdad va aumentando gradualmente.
- La Comisión de Igualdad tiene una presencia cada vez más activa en el Tribunal de Cuentas valorándose por el personal encuestado sus actividades de difusión, formación y sensibilización, así como sus acciones para mejorar la institución en materia de igualdad.

Puntos de mejora:

- Ante las carencias detectadas en la obtención de datos, se hace necesario implementar un mecanismo institucionalizado y sistemático de recogida de datos, anonimizados y desagregados por sexo y por otros conceptos útiles para la medición. Todo ello permitirá la detección de posibles desigualdades para un análisis correcto de la igualdad y para la detección de posibles brechas de género.
- El equilibrio de género que garantiza la representación equitativa de mujeres y hombres en órganos de decisión sigue siendo inestable al haber mayor presencia masculina en los puestos de mayor jerarquía funcional y directiva.
- Se mantiene la asignación de roles por género en las áreas de Secretaría General que se relacionan con la salud, los cuidados y la limpieza (mayoritariamente



ocupados por mujeres) y los que se ocupan del mantenimiento y las TIC (cuya plantilla está compuesta en su mayor parte por hombres).

- Las medidas de conciliación no se difunden lo suficiente entre la plantilla del Tribunal de Cuentas.
- Un alto porcentaje de mujeres de los grupos C1, C2 y laborales no culminan los cursos de formación en los que se inscriben, por lo que se dificulta su promoción.
- Una parte de la plantilla del Tribunal de Cuentas desconoce la existencia del Plan de Igualdad y del Protocolo de Acoso, así como sus contenidos.
- Debe seguir mejorando el uso del lenguaje con perspectiva de género en todos los textos del Tribunal de Cuentas para evitar la discriminación y la perpetuación de estereotipos, siguiendo el documento de Criterios Orientativos para el uso del Lenguaje Inclusivo en el Tribunal de Cuentas.

IX. OBJETIVOS Y EJES ESTRATÉGICOS

Objetivo principal

- Conseguir la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres que desarrollan su actividad laboral en el Tribunal de Cuentas

Objetivos generales

- Continuar con la incorporación progresiva de la perspectiva de género en el funcionamiento del Tribunal de Cuentas.
- Asegurar la aplicación del principio de igualdad en el acceso y en la promoción en el Tribunal de Cuentas, tal y como se exige en la normativa de aplicación a la carrera profesional.
- Incorporar la perspectiva de género en los presupuestos del Tribunal de Cuentas y velar por la equidad retributiva entre mujeres y hombres.
- Construir una cultura de igualdad en el Tribunal de Cuentas.
- Fomentar políticas de conciliación y corresponsabilidad.
- Incluir la perspectiva de género en la prevención de los riesgos laborales y en la promoción de la salud.
- Prevenir y actuar frente al acoso laboral, sexual, por razón de sexo o de cualquier otra índole.

Ejes estratégicos

1. Política de igualdad y gobernanza con perspectiva de género.
2. Acceso y desarrollo de la carrera profesional.
3. Retribución y auditoría salarial.
4. Formación, cultura, comunicación y lenguaje.
5. Conciliación y corresponsabilidad.
6. Prevención de riesgos laborales y promoción de la salud.
7. Compromiso del Tribunal de Cuentas contra el acoso, la violencia de género y otras situaciones de especial protección.

X. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN. RECURSOS

La Comisión de Igualdad, a través de su grupo de seguimiento, velará por el cumplimiento de las medidas contempladas en el II Plan de Igualdad a través de una evaluación continua que se reflejará en un informe de seguimiento de la implantación y ejecución de las medidas establecidas cuando haya transcurrido la mitad de la vigencia del Plan, teniendo en cuenta los indicadores previstos para cada medida y utilizando para ello la información facilitada por los órganos responsables, que tendrán la obligación de colaborar en cada tarea.

Todos los datos cuantitativos que se soliciten a los órganos responsables para comprobar el cumplimiento de los objetivos incluidos en la Tabla de medidas e indicadores seguirán las pautas de anonimización mediante código alfanumérico permanente de toda la plantilla y desagregación por sexo, departamento y niveles/grupos profesionales. En algunos indicadores se pedirán, además y de forma específica, otros conceptos desagregados.

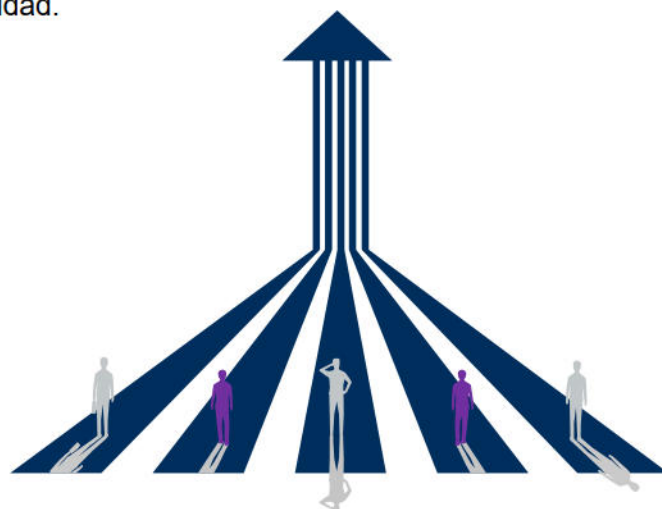
Seis meses antes de que concluya la vigencia del plan, la Comisión de Igualdad elevará un informe final de la ejecución del Plan con las evaluaciones aprobadas previamente y que servirá de base para el Diagnóstico de Situación previo a la aprobación de un III Plan de Igualdad.

El II Plan de Igualdad es un documento marco de índole general en el que se fijan los objetivos, estrategias y acciones a adoptar para la consecución del principio de igualdad, así como el establecimiento de sistemas de seguimiento y evaluación.

Seguidamente, en el capítulo XI de este II Plan de Igualdad se desarrolla el programa concreto de actuaciones a llevar a cabo en los diferentes ejes en los que se desagrega el Plan. La presentación se estructura en formato de fichas desglosadas por columnas con las medidas a realizar para conseguir los objetivos propuestos, los indicadores que permitirán evaluar el grado de cumplimiento, así como los equipos responsables de su ejecución y los plazos previstos -o la continuidad prevista- para el desarrollo de cada medida.

La Comisión de Igualdad y, dependiente de ella, la Unidad de Igualdad, serán receptivas a cualquier colaboración que de ellas se precise de los equipos responsables de la ejecución de las medidas.

De conformidad con los términos desarrollados a lo largo de este Plan, el Tribunal de Cuentas pondrá los recursos humanos y digitales necesarios a disposición del cumplimiento de las disposiciones previstas en el presente Plan de Igualdad.



XI. TABLA DE MEDIDAS E INDICADORES



Objetivo principal: Conseguir la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres que desarrollan su actividad laboral en el Tribunal de Cuentas.



Eje estratégico 1: Política de igualdad y gobernanza con perspectiva de género en el Tribunal de Cuentas.

Objetivo general: Continuar con la incorporación progresiva de la perspectiva de género en el funcionamiento del Tribunal de Cuentas.

Objetivo específico 1.1: Concienciar y sensibilizar en materia de igualdad al conjunto de la institución.

Medidas	Indicadores	Responsables de ejecución	Prioridad	Plazo de evaluación
1.1.1 Impulso del Plan de Igualdad	1.1.1.1 Elaboración de un plan de difusión	Comisión de Igualdad / Unidad de Igualdad	Media	Anual
	1.1.1.2 Desarrollo del plan de difusión			Anual
1.1.2 Apoyo expreso a la aplicación transversal de la perspectiva de género	1.1.2.1 N.º de acciones realizadas con indicación del resultado	Departamentos / Unidad Igualdad	Media	Anual
1.1.3 Visibilizar las actuaciones de la Comisión de Igualdad por todos los medios de comunicación disponibles	1.1.3.1 N.º de acciones realizadas	Comisión de Igualdad / Unidad de Igualdad	Media	Anual
	1.1.3.2 N.º de acciones difundidas			
1.4 Garantizar el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad	1.1.4.1 Número de documentos y acciones en los que se ha aplicado la perspectiva de género	Departamentos / Unidad Igualdad / Órgano de contratación del Tribunal de Cuentas	Media	Permanente
	1.1.4.2 N.º de pliegos de contratación adaptados a la normativa en materia de igualdad			



Objetivo específico 1.2: Exteriorizar el compromiso del Tribunal de Cuentas con la igualdad.

Medidas	Indicadores	Responsables de ejecución	Prioridad	Plazo de evaluación
1.2.1 Difusión externa de los avances producidos en materia de igualdad en el Tribunal de Cuentas	1.2.1.1 N.º de actuaciones incluidas en la Memoria Anual de actividades	Gabinete Técnico del Tribunal de Cuentas	Baja	Anual
	1.2.1.2 N.º de impactos en la Web y en otros medios	Grupo de Comunicación		Anual
1.2.2 Establecer y mantener vínculos con las Comisiones de Igualdad o figuras análogas de otras instituciones	1.2.2.1 N.º de instituciones contactadas con indicación del resultado obtenido	Presidencia del Tribunal de Cuentas / Comisión de Igualdad /	Baja	Anual

Objetivo específico 1.3: Seguimiento y evaluación de la ejecución del II Plan de Igualdad y redacción del nuevo plan.

Medidas	Indicadores	Responsables de ejecución	Prioridad	Plazo de evaluación
1.3.1 Actuación del grupo de seguimiento del Plan	1.3.1.1 N.º de reuniones celebradas	Grupo de seguimiento del Plan de Igualdad	Alta	Anual
	1.3.1.2 N.º de actuaciones realizadas y su contenido			
1.3.2 Evaluar las incidencias en la ejecución del Plan	1.3.2.1 Elaboración de informe de seguimiento	Grupo de seguimiento del Plan de Igualdad/ Unidad de Igualdad	Alta	Anual
	1.3.2.2 Grado de consecución de objetivos recogidos en los informes			
	1.3.2.3 N.º y contenido de incidencias detectadas			
	1.3.2.4 N.º y contenido de incidencias resueltas			
	1.3.2.5 N.º de nuevas medidas e indicadores propuestos			



1.3.3 Facilitar la dedicación de quienes integren los distintos grupos de trabajo que se constituyan por la Comisión de Igualdad	1.3.3.1 Contenido de medidas de apoyo	Departamentos	Media	Permanente
	1.3.3.2 N.º y naturaleza de incidencias habidas de los integrantes	Integrantes de la Comisión de Igualdad afectados		Permanente
1.3.4 Elaborar cuestionarios de Igualdad entre el personal del Tribunal de Cuentas y entrevistas generales o a colectivos específicos con carácter previo a la redacción de un nuevo plan	1.3.4.1 N.º de encuestas realizadas	Comisión de Igualdad/ Unidad de Igualdad	Alta	Al final de la vigencia del Plan
	1.3.4.2 N.º de entrevistas realizadas			

Objetivo específico 1.4: Integración del principio de igualdad de trato y oportunidades en las funciones del Tribunal de Cuentas.

Medidas	Indicadores	Responsables de ejecución	Prioridad	Plazo de evaluación
1.4.1 Inclusión en el programa anual de fiscalizaciones y en las directrices técnicas del objetivo de verificación del cumplimiento de la Ley de Igualdad	1.4.1.1 Porcentaje de inclusión en los programas anuales de fiscalización	Departamentos de fiscalización	Media	Anual
	1.4.1.2 Porcentaje de inclusión en las directrices técnicas			
1.4.2 Implementación de la guía para la fiscalización del principio de igualdad de género	1.4.2.1 N.º de fiscalizaciones que han implementado la guía, con respecto al número de informes aprobados	Departamentos de fiscalización	Media	Anual
	1.4.2.2 Verificación adaptación a la guía en los informes posteriores a su aprobación	Comisión de Igualdad		Anual

 Eje estratégico 2: Acceso y desarrollo de la carrera profesional.

Objetivo general: Asegurar la aplicación del principio de igualdad en el acceso y en la promoción en el Tribunal de Cuentas, tal y como se exige en la normativa de aplicación a la carrera profesional.

Objetivo específico 2.1: Asegurar el principio de igualdad y su aplicación en el ingreso y promoción del Tribunal de Cuentas.

Medidas	Indicadores	Responsables de ejecución	Prioridad	Plazo de evaluación
2.1.1 Remitir a la Comisión de Igualdad la documentación de las pruebas de acceso en todas sus fases	2.1.1.1 N.º de documentos recibidos	Secretaría General	Media	Permanente
	2.1.1.2 Revisión de bases, convocatorias, composición de tribunales, listas de admisiones y exclusiones			
	2.1.1.3 N.º de convocatorias que incluyen perspectiva de género			
	2.1.1.4 N.º de temas que tratan la igualdad incluidos en los temarios de las pruebas			
2.1.2 Sensibilizar a quienes integran comisiones, tribunales y concursos en materia de igualdad	2.1.2.1 Elaboración de una guía de sensibilización en materia de igualdad	Comisión de Igualdad/ Unidad de Igualdad	Media	6 meses desde la aprobación del Plan
	2.1.2.2 N.º de guías entregadas			
2.1.3 Distribuir a las nuevas incorporaciones la documentación referente a la igualdad en el Tribunal de Cuentas (Plan, protocolo, guías, medidas, cursos, etc.)	2.1.3.1 N.º de registros de recepción de la documentación realizados	Comisión de Igualdad/ Unidad de Igualdad	Alta	Permanente



Objetivo específico 2.2: Asegurar la objetividad en la provisión de puestos de trabajo.

Medidas	Indicadores	Responsables de ejecución	Prioridad	Plazo de evaluación
2.2.1 Garantizar la promoción en igualdad del personal al servicio del Tribunal de Cuentas	2.2.1.1 Realización de estudios sobre la promoción 2.2.1.2 N.º de desviaciones identificadas y medidas correctoras propuestas e implementadas	Comisión de Igualdad/ Unidad de Igualdad	Media	Anual
2.2.2 Comprobar que el ejercicio de los derechos de conciliación no suponga un menoscabo para la promoción profesional	2.2.2.1 Análisis de los datos de promoción y conciliación	Secretaría General/ Unidad de Igualdad	Media	Anual
2.2.3 Conocer y valorar los méritos específicos de cada puesto de trabajo	2.2.3.1 N.º departamentos con méritos definidos en sus puestos 2.2.3.2 N.º de puestos con méritos específicos definidos en el Tribunal de Cuentas 2.2.3.3 Existe un profesigramas detallado (SI / NO)	Secretaría General	Media	Bianual
2.2.4 Remitir a la Comisión de Igualdad las resoluciones sobre provisión de puestos de trabajo en todas sus fases	2.2.4.1 N.º de documentos recibidos 2.2.4.2 Revisión de bases, convocatorias, composición de tribunales, listas de admisiones y exclusiones	Secretaría General	Media	En cada convocatoria
	2.2.4.3 N.º de convocatorias que incluyen perspectiva de género 2.2.4.1 N.º de cursos alegados y valorados en las promociones			



Objetivo específico 2.3: Promover y mejorar el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

Medidas	Indicadores	Responsables de ejecución	Prioridad	Plazo de evaluación
2.3.1 Composición equilibrada de mujeres y hombres en comisiones, grupos de trabajo y delegaciones	2.3.1.1 N.º de comisiones, delegaciones y grupos de trabajo y porcentaje de paridad en sus composiciones	Comisión de Igualdad/ Unidad de Igualdad	Media	Anual
2.3.2 Establecer mecanismos para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado	2.3.2.1 Mecanismos correctores implementados	Comisión de Igualdad/ Unidad de Igualdad	Media	Anual
	2.3.2.2 Comprobación cumplimiento de los mecanismos			
	2.3.2.3 Confección de un diagrama piramidal de puestos desagregado también por edad y adscripción			



Eje estratégico 3: Retribución y auditoría salarial.

Objetivo general: Incorporar la perspectiva de género en los presupuestos del Tribunal de Cuentas y velar por la equidad retributiva entre mujeres y hombres.

Objetivo específico 3.1: Conocer la estructura retributiva y todos los complementos salariales de manera transversal y completa.

Medidas	Indicadores	Responsables de ejecución	Prioridad	Plazo de evaluación
3.1.1 Conocer los datos salariales del personal por conceptos retributivos, tipos de incentivos y puestos de trabajo	3.1.1.1 Recepción de los datos salariales de todo el personal 3.1.1.2 Porcentaje de datos suministrados	Secretaría General	Alta	Al año de aprobarse el Plan
3.1.2 Realizar estudio de la brecha retributiva	3.1.2.1 Estudio realizado 3.1.2.2 Porcentaje de conceptos retributivos analizados 3.1.2.3 Cálculo de la brecha retributiva	Comisión de Igualdad/ Unidad de Igualdad	Alta	Anual
3.1.3 Análisis y corrección de desigualdades retributivas detectadas entre hombres y mujeres	3.1.3.1 Identificación de factores desencadenantes de la brecha salarial 3.1.3.2 Descripción de estos factores por puestos de trabajo y niveles 3.1.3.3 Tipo y n.º de medidas correctoras propuestas y actualizadas	Comisión de Igualdad/ Unidad de Igualdad	Alta	Anual

Objetivo específico 3.2: Seguimiento del principio de igualdad retributiva.

Medidas	Indicadores	Responsables de ejecución	Prioridad	Plazo de evaluación
3.2.1 Análisis sistemático de los datos retributivos	3.2.1.1 Recogida de datos para la medición anual	Secretaría General	Media	Anual
	3.2.1.2 Porcentaje de datos obtenidos y cruzados			
3.2.2 Realización de una auditoría retributiva que analice la aplicación efectiva del principio de igualdad efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución	3.2.2.1 Auditoría realizada	Secretaría General / Comisión de Igualdad/ Unidad de Igualdad	Media	Al año de aprobarse el Plan
	3.2.2.2 Número de medidas correctoras propuestas			
	3.2.2.3 Número de medidas actualizadas			

Objetivo específico 3.3: Analizar con perspectiva de género el presupuesto anual del Tribunal de Cuentas.

Medidas	Indicadores	Responsables de ejecución	Prioridad	Plazo de evaluación
3.3.1 Conocer el impacto de género en el presupuesto anual del Tribunal de Cuentas	3.3.1.1 Elaboración de un informe	Comisión de Igualdad/ Secretaría General/ Unidad de Igualdad	Alta	Bianual
	3.3.1.1 Visibilizar si existen brechas de género en el presupuesto			
	3.3.1.2 Porcentaje del presupuesto global del Tribunal de Cuentas dedicado al desarrollo del II Plan de Igualdad respecto al presupuesto total			
3.3.2 Garantizar el principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución entre mujeres y hombres	3.3.2.1 Creación de un registro retributivo que refleje las medias aritméticas y las medianas según las agrupaciones de los trabajos de igual valor en el Tribunal de Cuentas. ¹	Comisión de Igualdad/ Secretaría General/ Unidad de Igualdad	Alta	Un año desde la aprobación del Plan de Igualdad

¹ según establece el Art. 28.1 de la Ley del Estatuto de los trabajadores y lo dispuesto en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



Eje estratégico 4: Formación, comunicación y lenguaje.

Objetivo general: Construir una cultura de igualdad en el Tribunal de Cuentas.

Objetivo específico 4.1: Garantizar una formación específica sobre igualdad de oportunidades y perspectiva de género al conjunto del personal, singularmente al equipo encargado de la ejecución del Plan.

Medidas	Indicadores	Responsables de ejecución	Prioridad	Plazo de evaluación
4.1.1 Incluir la igualdad en la formación del personal	4.1.1.1 N.º y tipo de acciones formativas incluidas en el Plan de Formación anual, incluido el número de participantes	Formación/ Unidad de Igualdad	Media	Anual
	4.1.1.2 N.º y tipo de acciones formativas de Igualdad realizadas fuera del plan de formación, incluido el número de participantes	Comisión de Igualdad/ Unidad de Igualdad		Anual
4.1.2 Fomentar el uso del lenguaje inclusivo a través de talleres, cursos y jornadas, siguiendo el documento de Criterios Orientativos para el uso del lenguaje inclusivo en el Tribunal de Cuentas	4.1.2.1 Actividades formativas realizadas para el uso del lenguaje inclusivo	Comisión de igualdad/ Unidad de Igualdad	Media	Anual
	4.1.2.2 N.º de personas inscritas y con certificación del taller			
4.1.3 Realizar cursos y seminarios específicos sobre la aplicación del Plan al personal con equipos a su cargo	4.1.3.1 N.º de acciones formativas anuales dirigidas al personal con equipos a su cargo	Comisión de Igualdad/ Unidad de Igualdad	Media	Anual
	4.1.3.2 N.º de participantes en las acciones formativas			



Objetivo específico 4.2: Promover el acceso equilibrado de mujeres y hombres a las diversas acciones formativas e introducir acciones positivas que garanticen y actualicen la formación del personal que esté o haya estado en determinadas situaciones de permiso o excedencia.

Medidas	Indicadores	Responsables de ejecución	Prioridad	Plazo de evaluación
4.2.1 Composición equilibrada de ponentes y de la coordinación de los cursos	4.2.1.1 N.º de coordinadores/as de los cursos y jornadas, desagregado además por materia 4.2.1.2 N.º de ponentes de los cursos y jornadas, desagregado además por materia	Formación	Media	Anual
4.2.2 Impulsar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los cursos convocados, evitando el sesgo de género que supone la pertenencia a determinados grupos profesionales o según las materias de los cursos	4.2.2.1 N.º de cursos solicitados por persona, indicando los cursos en los que no ha sido seleccionada y el motivo 4.2.2.2 N.º de cursos realizados y certificados por persona 4.2.2.3 Analizar si los criterios de selección producen algún sesgo en la promoción	Formación / Departamentos	Alta	Anual
4.2.3 Impulsar la valoración de los cursos en la promoción más allá de la especialización	4.2.3.1 N.º de acciones formativas relacionadas con la promoción profesional	Formación	Media	Anual



Objetivo específico 4.3: Potenciar el uso de lenguaje inclusivo en el Tribunal de Cuentas, siguiendo el documento del Pleno que acuerda los criterios orientativos para el uso del lenguaje inclusivo en la institución.

Medidas	Indicadores	Responsables de ejecución	Prioridad	Plazo de evaluación
4.3.1 Elaboración y publicación en la intranet de una guía con criterios para el uso del lenguaje inclusivo	4.3.1.1 Fecha de publicación	Comisión de Igualdad/ Unidad de Igualdad	Media	Antes de la finalización de la vigencia del Plan
	4.3.1.2 N.º de visitas y descargas de la guía			
4.3.2 Incorporar en los manuales y normas del Tribunal de Cuentas recomendaciones pertinentes para la utilización no sexista del lenguaje	4.3.2.1 N.º de recomendaciones incorporadas	Comisión de Igualdad/ Unidad de Igualdad	Media	Permanente
4.3.3 Revisión sistemática del lenguaje en las comunicaciones, convocatorias y publicaciones del Tribunal de Cuentas, internas y externas, en desarrollos informáticos y en las denominaciones de la RPT y estructura orgánica del Tribunal.	4.3.3.1 N.º de documentos revisados	Departamentos / Comisión de Igualdad/ Unidad de Igualdad	Media	Permanente
	4.3.3.2 N.º de documentos reenviados con petición de subsanación			
	4.3.3.3 N.º de documentos modificados			



Eje estratégico 5: Conciliación y corresponsabilidad.

Objetivo general: Fomentar políticas de conciliación y corresponsabilidad.

Objetivo específico 5.1: Difundir los derechos y medidas de conciliación entre el personal.

Medidas	Indicadores	Responsables de ejecución	Prioridad	Plazo de evaluación
5.1.1 Accesibilidad a los diferentes derechos y medidas de conciliación, así como el procedimiento para tramitar las solicitudes	5.1.1.1 N.º y tipo de derechos y medidas publicados	Secretaría General	Media	Bianual
	5.1.1.2 N.º de procedimientos publicados			
	5.1.1.3 N.º de solicitudes presentadas, aceptadas y rechazadas			

Objetivo específico 5.2: Incorporar medidas que permitan la armonización de los tiempos en el entorno personal, familiar y laboral.

Medidas	Indicadores	Responsables de ejecución	Prioridad	Plazo de evaluación
5.2.1 Identificación de las necesidades de conciliación que tienen las mujeres y hombres del Tribunal de Cuentas	5.2.1.1 N.º y tipo de necesidades de conciliación identificadas	Secretaría General / Comisión de Igualdad/ Unidad de Igualdad	Alta	Anual
5.2.2 Revisar las medidas actuales y, en su caso, incorporar nuevas que permitan armonizar las necesidades detectadas en la medida anterior	5.2.2.1 N.º de medidas revisadas	Secretaría General	Media	Anual
	5.2.2.2 N.º de medidas nuevas incorporadas			
5.2.3 Facilitar el teletrabajo como medida de conciliación	5.2.3.1 N.º de solicitudes de teletrabajo concedidas y denegadas con indicación de las causas de denegación	Secretaría General	Alta	Anual



5.2.4 Análisis de las medidas de conciliación para personal adscrito a puestos no susceptibles de teletrabajo	5.2.4.1 N.º de personas adscritas a puestos no susceptibles de teletrabajo 5.2.4.2 N.º y tipo de medidas de conciliación adoptadas	Secretaría General	Alta	Anual
---	---	--------------------	------	-------

Objetivo específico 5.3: Introducir acciones positivas que garanticen y actualicen la formación del personal que esté o haya estado en determinadas situaciones de conciliación.

Medidas	Indicadores	Responsables de ejecución	Prioridad	Plazo de evaluación
5.3.1 Facilitar la participación en las actividades formativas a quienes se encuentren en situaciones de conciliación	5.3.1.1 N.º y porcentaje de personas seleccionadas con estos criterios, desagregadas además por motivo de conciliación	Secretaría General	Media	Anual
5.3.2 Dar preferencia durante un año en la selección de participantes en cursos de formación del Tribunal de Cuentas a quienes se reincorporen por situaciones de conciliación	5.3.2.1 N.º de personas seleccionadas con estos criterios desagregadas además por motivo de conciliación	Secretaría General	Media	Anual

 Eje estratégico 6: Prevención de riesgos laborales y promoción de la salud.

Objetivo general: Incluir la perspectiva de género en la prevención de los riesgos laborales y en la promoción de la salud.

Objetivo específico 6.1: Incorporar la perspectiva de género en la política de salud existentes en el Tribunal de Cuentas garantizando un igual derecho de protección de la salud a mujeres y hombres.

Medidas	Indicadores	Responsables de ejecución	Prioridad	Plazo de evaluación
6.1.1 Realizar un estudio sobre la salud laboral (tanto física como psíquica) con perspectiva de género	6.1.1.1 Estudio realizado	Secretaría General	Media	Anual
	6.1.1.2 Porcentaje de nuevos riesgos definidos o detectados y desagregados por sexo			
6.1.2 Incluir en todas las evaluaciones e informes de salud y riesgos laborales los datos desagregados por sexo	6.1.2.1 Porcentaje de evaluaciones e informes con datos desagregados por sexo	Secretaría General	Media	Anual



Objetivo específico 6.2: Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales existentes en el Tribunal de Cuentas garantizando un igual derecho de protección de la salud a mujeres y hombres.

Medidas	Indicadores	Responsables de ejecución	Prioridad	Plazo de evaluación
6.2.1 Realizar un estudio sobre los riesgos laborales (tanto físicos como psíquicos) con perspectiva de género	6.2.1.1 Estudio realizado	Secretaría General	Media	Anual
	6.2.1.2 Porcentaje de nuevos riesgos definidos o detectados y desagregados por sexo			
6.2.2 Incorporar las conclusiones del estudio al Plan de Prevención de Riesgos Laborales	6.2.2.1 Conclusiones incorporadas	Secretaría General	Media	Anual
	6.2.2.2 N.º de cambios significativos con respecto al plan anterior relativos al estudio			
6.2.3 Incorporar en el Plan de Prevención programas de salud específicos para mujeres y hombres	6.2.3.1 N.º de campañas realizadas	Secretaría General	Media	Anual
	6.2.3.2 N.º de acciones realizadas			
	6.2.3.3 N.º de participantes en los programas			

Objetivo específico 6.3: Velar por la incorporación de la perspectiva de género en los documentos de Prevención de riesgos laborales y de protección de la salud.

Medidas	Indicadores	Responsables de ejecución	Prioridad	Plazo de evaluación
6.3.1 Actualización de las memorias de Prevención de Riesgos Laborales y de Protección de la Salud incorporando la perspectiva de género	6.3.1.1 Documentos actualizados	Secretaría General	Media	Anual
6.3.2 Actualización de los protocolos de Prevención de Riesgos Laborales y de Protección de la Salud incorporando la perspectiva de género	6.3.2.1 Protocolos actualizados	Secretaría General	Media	Anual

 Eje estratégico 7: Compromiso del Tribunal de Cuentas contra el acoso, la violencia de género y otras situaciones de especial protección.

Objetivo general: Prevenir y actuar frente al acoso laboral, sexual y/o sexista.

Objetivo Específico 7.1: Prevención y sanción del acoso.

Medidas	Indicadores	Responsables de ejecución	Prioridad	Plazo de evaluación
7.1.1 Seguimiento del Protocolo de acoso y emisión de informes	7.1.1.1 N.º de comunicaciones recogidas por la unidad receptora	Secretaría General/ Comisión de Igualdad/ Unidad de Igualdad	Alta	6 meses desde la aprobación del Plan
	7.1.1.2 N.º de activaciones del protocolo con indicación del resultado			
7.1.2 Garantizar la existencia de un servicio eficaz contra el acoso nombrando, como indica el Protocolo, asesora/es confidenciales para tramitar las denuncias	7.1.2.1 Nombramiento efectivo de las personas encargadas de la Asesoría Confidencial	Secretaría General/ Comisión de Igualdad/ Unidad de Igualdad	Alta	Anual
	7.1.2.2 Seguimiento de la formación en Asesoría Confidencial			



Objetivo específico 7.2: Difusión del Protocolo para la prevención y actuación frente a conductas que puedan derivar en acoso laboral, acoso sexual, por razón de sexo y/o de carácter discriminatorio.

Medidas	Indicadores	Responsables de ejecución	Prioridad	Plazo de evaluación
7.2.1 Difundir el protocolo vigente por todos los medios entre el personal del Tribunal de Cuentas	7.2.1.1 N.º de acciones y publicaciones realizadas	Secretaría General/ Comisión de Igualdad/ Unidad de Igualdad	Alta	Anual
7.2.2 Elaboración de un tríptico resumen del protocolo	7.2.2.1 N.º de visitas y descargas del tríptico	Secretaría General/ Comisión de Igualdad/ Unidad de Igualdad	Alta	Anual
7.2.3 Realizar actividades formativas y divulgativas sobre el Protocolo	7.2.3.1 N.º de actividades realizadas 7.2.3.2 N.º de personas que realizan las actividades	Secretaría General/ Comisión de Igualdad/ Unidad de Igualdad	Alta	Anual

Objetivo específico 7.3: Garantizar los derechos laborales en materia de violencia contra las mujeres y en otras situaciones de especial protección.

Medidas	Indicadores	Responsables de ejecución	Prioridad	Plazo de evaluación
7.3.1 Difusión de las medidas legales contempladas en esta materia	7.3.1.1 N.º de medidas difundidas, 7.3.1.2 N.º de visitas y descargas de dichas medidas	Secretaría General/ Comisión de Igualdad/ Unidad de Igualdad	Alta	Anual

ANEXOS

ANEXO I: GLOSARIO DE TÉRMINOS

Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los poderes públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes 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 (artículo 11 de la LOIEMH).

Acoso laboral o mobbing

Práctica o comportamiento repetido o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, ya sea verbal, psicológica o físicamente, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima, afectando negativamente al entorno laboral y pudiendo culminar con el abandono voluntario del puesto de trabajo.

Acoso sexual o por razón de sexo

Constituye 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 u ofensivo (artículo 7.1 de la LOIEMH). Constituye 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, degradante u ofensivo (artículo 7.2 de la LOIEMH). Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (artículo 7.3 de la LOIEMH).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (artículo 7.4 de la LOIEMH).

Análisis de género

Herramienta para el análisis y la evaluación de las políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican los criterios relacionados con el género. Su uso permite evaluar la eficacia y eficiencia en la asignación de recursos y de las medidas destinadas a promover la igualdad de género.

Androcentrismo

Se refiere a todo pensamiento, acción, actitud o idea que considera el valor masculino como prototípico.

Brecha salarial

Es la diferencia relativa que existe en la media de los ingresos brutos por hora, de mujeres y hombres, en todos los sectores de la economía.

Comisión o grupo de igualdad

Conjunto de personas encargadas de velar e integrar la igualdad en la institución. Es recomendable que esté compuesta por personas con capacidad de decisión en la institución, así como representantes sindicales.

Composición equilibrada:

La presencia de mujeres y hombres en un grupo determinado se entenderá equilibrada de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento, a los efectos de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad de mujeres y hombres y de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Comunicación no sexista

Consiste en la evitación del uso de imágenes o mensajes audiovisuales que pudieran afectar a la dignidad de mujeres u hombres o que transmitan estereotipos sexistas.

Conciliación

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Implica la introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas que precisen de cuidados por razón de edad o discapacidad, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas. Este concepto tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario transcender su significado para lograr una auténtica corresponsabilidad, prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de

un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias (artículo 10 de la LOIEMH).

Corresponsabilidad

Es la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas y el cuidado. Implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que estén a su cargo.

Cuota

Proporción de recursos, puestos o escaños que deben ser atribuidos a un grupo específico, siguiendo ciertas normas o criterios, con las que se pretende corregir un desequilibrio anterior; generalmente se refiere al acceso a oportunidades de formación, puestos de trabajo y posiciones de toma de decisiones.

Datos desagregados por sexo

Recogida, desglose de datos e información estadística diferenciada por sexo que permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades de género.

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (artículo 44.1 de la LOIEMH).

Discriminación directa o indirecta y consecuencias

Se considera discriminación directa por razón de sexo 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 (artículo 6.1 de la LOIEMH). Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la ley (artículo 6.2 de la LOIEMH). En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de marginar, directa o indirectamente, por razón de sexo (artículo 6.3 de la LOIEMH).

Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (artículo 8 de la LOIEMH).

Equidad de género

Imparcialidad en el trato en base al género, que puede significar tanto una igualdad de trato, como un tratamiento que siendo diferente se puede considerar equivalente en término de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

Estereotipo

Conjunto de actitudes, concepciones, opiniones o de imágenes convencionales, simplificadas, generalizadas y muchas veces erróneas, que adjudican características, capacidades y comportamientos a las mujeres y a los hombres. Son simplistas y uniformizan a las personas.

Evaluación de impacto de género

Examen de las propuestas políticas para analizar si su puesta en práctica afectará a las mujeres de forma diferente que, a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.

Feminismo

Corriente de pensamiento que nace en la Ilustración y que defiende la igualdad de derechos y oportunidades entre ambos sexos.

Género

Es la construcción cultural que hace una sociedad a partir de las diferencias biológicas de las personas, es decir, a partir del sexo. El género se aprende y puede ser educado, cambiado y manipulado.

Igualdad formal

Es el reconocimiento jurídico del derecho a la igualdad.

Igualdad de género

Concepto que defiende que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus habilidades personales y tomar decisiones sin limitaciones por razón de género, y que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres pueden ser igualmente considerados, valorados y favorecidos.

Igualdad real

Es hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular, mediante la eliminación de la discriminación en ámbitos tan diversos como las tasas de empleo, las tasas retributivas, o la presencia de mujeres y hombres en los órganos de decisión, entre otros.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Indemnidad frente a represalias

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo destinado a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (artículo 9 de la LOIEMH).

Indicador de género

Es el indicador que recoge información sobre la situación y cambios sociales de las mujeres con relación a los hombres, es decir, permite detectar si existe una situación de desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Indicadores de género

Variables de análisis que describen la situación de las mujeres y hombres en la sociedad. El conocimiento de la realidad social, laboral, formativa, económica, desde una perspectiva de género, requiere la utilización de estos indicadores que facilitan la comparación de mujeres y hombres e identifica diferencias que pueden alimentar estereotipos. La desagregación de los datos estadísticos por sexo es un indicador básico que da paso a otros indicadores explicativos de la realidad.

Informes de impacto de género

Los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género. También la aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género.

Inversión de la carga de la prueba

De acuerdo con las leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

Lenguaje inclusivo

Hacer uso de un lenguaje inclusivo consiste en propiciar la emisión de mensajes que no atenten contra la dignidad de las mujeres y fomenten las comunicaciones no discriminatorias y el lenguaje no sexista en cualquier ámbito organizacional. El objetivo más general de la comunicación inclusiva es dar visibilidad a la presencia de los dos sexos en los diferentes mensajes emitidos.

Lenguaje sexista

Es aquel uso del lenguaje que oculta, infravalora, subordina y/o excluye a las mujeres.

Perspectiva de género

Prestar atención y tomar en consideración las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito enmarcados en una política.

Permiso de maternidad

Se refiere al antiguo permiso de maternidad, recientemente sustituido por el nuevo permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, con una duración general de 19 semanas para cada progenitor, ampliables a 32 semanas en familias monoparentales, con extensiones adicionales por discapacidad del menor, parto o adopción múltiple, o hospitalización del recién nacido. En todos los casos, 6 semanas son obligatorias e inmediatamente posteriores al hecho causante, y el resto pueden distribuirse de forma flexible, acumulada o interrumpida, a jornada completa o parcial, dentro de los límites establecidos (hasta los 12 meses para la mayor parte del permiso y hasta los 8 años para semanas adicionales).

Permiso de paternidad

Se refiere al antiguo permiso de paternidad, recientemente sustituido por el nuevo permiso del progenitor distinto de la madre biológica por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, con una duración general de 19 semanas, ampliables a 32 en caso de monoparentalidad, con extensiones adicionales por discapacidad del menor, partos o adopciones múltiples y hospitalización del recién nacido. Consta de 6 semanas obligatorias inmediatamente posteriores al hecho causante, y el resto pueden disfrutarse de forma flexible —acumulada o interrumpida, a jornada completa o parcial— dentro de los límites establecidos (hasta los 12 meses para la mayoría del permiso y hasta los 8 años para semanas adicionales).

Permiso parental

Derecho individual de todas las personas trabajadoras, mujeres y hombres, a ausentarse del trabajo por motivo de nacimiento, o acogimiento adopción de hijo/a.

Plan de igualdad

Es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

Es 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 (artículo 3 de la LOIEMH), así como la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales.

Promoción de la igualdad en el ámbito laboral

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (artículo 43 de la LOIEMH).

Roles de género

Papeles sociales atribuidos a mujeres y hombres como propios de su sexo. Tienen que ver con capacidades, valores, funciones, habilidades y tareas asignados en función de los estereotipos de género y son construidos cultural e históricamente; por lo tanto, son también modificables.

Segregación horizontal

Concentración de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos.

Segregación vertical

Concentración de mujeres y/o de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad.

Sexismo

Conjunto de mecanismos que persiguen descalificar comportamientos, valores, actitudes y expectativas que se asocian a los rasgos predominantes de un sexo, masculino y femenino. Los mecanismos más eficaces son los estereotipos, o ideas aceptadas comúnmente por un grupo, que son rígidas, difíciles de cambiar y que no admiten argumentos racionales.

Sexo

Atributo innato de las personas determinado por la naturaleza que establece diferencias físicas, biológicas y anatómicas entre mujeres y hombres.

Techo de cristal

Es la barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por hombres, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes.

Transversalidad de género o mainstreaming

Es una estrategia a largo plazo que consiste en la integración sistemática de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de las políticas públicas. No se trata de una aplicación esporádica de medidas puntuales, sino que es una estrategia eficaz que contribuye a eliminar desigualdades de género, corregir procedimientos y métodos de trabajo e impulsar tendencias de cambio social.

Tutela judicial efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y, en su caso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación (artículo 12.1 de la LOIEMH).

Violencia de género

Cualquier violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por el mero hecho de ser mujeres. La violencia de género es sinónimo de violencia machista y de violencia contra las mujeres.

Violencia doméstica

Toda forma de violencia física o psicológica que pone en peligro la seguridad o bienestar de un miembro de la familia; recurso a la fuerza física o al chantaje emocional; amenazas de recurso a la fuerza física, incluida la violencia sexual, en la familia o en el hogar. En este concepto se incluyen el maltrato infantil, el incesto, el maltrato de mujeres y hombres y los abusos sexuales o de otro tipo contra cualquier persona que conviva bajo el mismo techo.

ANEXO II: ENLACE AL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



TRIBUNAL DE CUENTAS

Protocolo para la prevención y actuación *frente al acoso sexual y por razón de sexo, acoso laboral, acoso discriminatorio y frente a todas las formas de acosos y violencia en el Tribunal de Cuentas*





ÍNDICE

PRESENTACIÓN	4
I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	7
II. MARCO NORMATIVO.....	7
III. DEFINICIONES.....	9
IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN	11
V. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y DIFUSIÓN.....	12
VI. EL ASESOR/A CONFIDENCIAL EN MATERIA DE VIOLENCIA Y ACOSO, ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO LABORAL, DISCRIMINATORIO O DE CUALQUIER OTRA NATURALEZA	12
a) Designación.....	12
b) Formación y estatuto.....	13
VII. EL ÓRGANO PARA LA TRAMITACIÓN DE ASUNTOS CONFIDENCIALES (OTAC)	13
VIII. COMPOSICIÓN DEL OTAC.....	13
IX. PRINCIPIOS INSPIRADORES DE LA ACTUACIÓN DEL OTAC	14
Voluntariedad.....	14
Deber de secreto y confidencialidad. Protección de datos.....	15
Imparcialidad.....	15
Flexibilidad y celeridad.....	15
Deber de respeto y actuación de buena fe.....	15
Información a las partes.....	16
X. FUNCIONES DEL OTAC	16
XI. PROCEDIMIENTO ANTE EL OTAC	17
A. INICIO.....	17
B. TRAMITACIÓN	18
C. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS	18
D. PLAZO.....	18
XII. DEBER DE COLABORACIÓN, SECRETO Y CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS.	18
XIII. EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO	18
XIV. RÉGIMEN DE APLICACIÓN SUPLETORIA.....	19
XV. DEROGACIÓN.....	19
XVI. ENTRADA EN VIGOR.	19



ANEXO: RELACIÓN ILUSTRATIVA DE POSIBLES CONDUCTAS	20
1. Acoso sexual y acoso por razón de sexo	20
1.1. Conductas o situaciones que podrían constituir acoso sexual	20
1.2. Conductas o situaciones que podrían constituir acoso por razón de sexo	21
2. Acoso laboral	21
2.1. Conductas o situaciones que podrían constituir acoso laboral	21
2.2. Conductas o situaciones que no constituyen acoso laboral	22
MODELO DE QUEJA POR ACOSO	23



PRESENTACIÓN

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de las personas la igualdad y la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho a la libertad personal (artículo 17) y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18). Asimismo, establece en su artículo 10 que la dignidad de la persona es un derecho que fundamenta el orden político y la paz social.

El acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio y el acoso y la violencia son ilícitos que vulneran todos o la mayoría de esos derechos fundamentales, y, en particular, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo vulneran el derecho a la no discriminación por razón de sexo pues constituyen una forma de violencia de género. Además, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio y el acoso y la violencia cuando se producen en el ámbito de una relación de empleo, sea laboral o funcionarial, vulneran el derecho al trabajo, que asimismo tiene un sustento constitucional (artículo 35). También el artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los Poderes Públicos que velen por la seguridad e higiene en el trabajo.

Todas estas formas de violencia en el trabajo han sido objeto de atención en el ámbito del derecho comunitario: Recomendación de 27 de noviembre de 1991 de la Comisión de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y su Anexo donde se contenía el Código de Conducta para prevenir el acoso sexual en el trabajo; Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, refundida en la Directiva 2006/54/CE; Directiva 2000/43/CE, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico; y la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que contempla la discriminación por motivos de la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

Por su parte, la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el trabajo 2001/2339 (INI), de 20 de septiembre de 2001, recomendaba a los Estados miembros poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar el problema y evitar que se repita. También el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo de 26 de abril de 2007 contempla más genéricamente la prevención de los fenómenos del acoso y de la violencia en el lugar de trabajo.

Con el amparo de las citadas normas constitucionales y comunitarias, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, define las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, y las prohíbe en la medida en que las califica de discriminación por razón de sexo (artículo 7), obligando a promover las condiciones de trabajo que eviten esas conductas y a arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes las han padecido (artículo 48). Dentro de este marco normativo, la Administración General del Estado debe negociar con la representación legal del personal a su servicio un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por



razón de sexo (de acuerdo con el artículo 62 y la disposición adicional 6.^a de la LOIEMH). Fruto de esta negociación ha sido el Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos.

Por otro lado, la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, realizó la transposición de las antes citadas Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE, definiendo el acoso (artículo 28). Además de lo anterior, el Código Penal tipifica conductas como el acoso sexual y el acoso laboral

La prevención del acoso y la violencia en el trabajo encuentra un fundamento adicional en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en la medida en que comprende los riesgos psicosociales.

En desarrollo de estas normas, se alcanzó el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado (BOE 1 de junio de 2011) y el antes citado Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos.

La trascendencia de los derechos constitucionales afectados por el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio y el acoso y violencia en el trabajo, permite incluir esas actuaciones en las faltas disciplinarias expresadas en el art. 95 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 (EBEP). Pero no basta con una actuación disciplinaria o penal, pues la misma llega cuando el daño ya se ha realizado. Es necesario prevenir el acoso y la violencia en su origen, estableciendo al efecto, según recomiendan en especial las normas comunitarias a que se ha hecho referencia, un procedimiento informal de solución.

La adhesión de España al Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo de trabajo, nº 190 de la Organización Internacional del Trabajo, en virtud del instrumento publicado en el BOE nº 143, de 16 de junio de 2022, ha puesto el énfasis en la necesidad de una vía informal de solución y en la prevención y, como consecuencia, en la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, obligando a todos los actores del mundo del trabajo, público o privado, y cualquiera que sea su situación, a abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos.

El Convenio 190, sobre la violencia y el acoso, y la Recomendación que lo acompaña (R. 206) proporcionan un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. El Convenio aborda las responsabilidades de las personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador en lo que respecta a la prevención de la violencia y el acoso y a la protección frente a los mismos.



Todo lo anterior ha aconsejado la actualización del Protocolo de actuación frente a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral en el Tribunal de Cuentas, aprobado por el Pleno del Tribunal el 23 de diciembre de 2013, con el fin de dotar a la institución de una herramienta centrada en la prevención, protección, orientación, formación y sensibilización, y en la creación de una vía informal de solución, respetando al mismo tiempo las diferentes vías formales legales, tanto penales como disciplinarias y reparadoras, que confluyen en la materia, de naturaleza complementaria a la actuación preventiva, una vez que la violencia y acoso han ocurrido.

En sus líneas esenciales y sin perjuicio de las peculiaridades correspondientes, el presente protocolo sigue en su estructura y principios a los aprobados en otros órganos constitucionales, como el del Tribunal Constitucional (Pleno Gubernativo del Tribunal Constitucional del día 16 de noviembre de 2022, Protocolo para la prevención y actuación frente a conductas que puedan derivar en acoso sexual y por razón de sexo y/o en acoso laboral en el Tribunal Constitucional) y el del Consejo General del Poder Judicial (Acuerdo de 28 de enero de 2016, de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial, por el que se publica el Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso discriminatorio, y frente a todas las formas de acoso y violencia en la carrera judicial).

Al mismo tiempo, resulta acorde al protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos, aprobado por Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, (BOE de 28 de marzo, núm. 77) pues engloba los principios rectores y sus objetivos, así como las líneas básicas de la asesoría confidencial como figura de asesoramiento y apoyo, el procedimiento y la existencia de un órgano o comisión de asesoramiento destinado a la prevención y actuación frente a conductas que puedan derivar en cualquier tipo de acoso, que en nuestra institución estaría representado por el Órgano de Tramitación de Asuntos Confidenciales (OTAC), arraigado en nuestro acervo.

Se trata, en definitiva, de profundizar en los objetivos preventivos y eliminadores de tales ilegítimas conductas, reservando la fase de instrucción disciplinaria propiamente considerada a los órganos en cada caso competentes en función del sujeto infractor, a tenor de lo establecido en la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas, en el EBEP y en el Convenio Colectivo para el personal laboral del Tribunal de Cuentas.

A tal efecto, se crea la figura de la asesoría confidencial llevada a cabo por la persona que, debidamente formada, estará encargada de aconsejar y apoyar al personal en la materia objeto del protocolo, atender sus consultas, informar sobre las distintas actuaciones posibles y, si fuera el caso, acompañar a la presunta persona afectada en su tránsito hacia el OTAC.

Como se ha señalado anteriormente, se conserva en el presente protocolo la figura del OTAC (Órgano para la Tramitación de Asuntos Confidenciales), al que se atribuyen las funciones propias de detección, actuación e intervención frente a las situaciones de acoso.

También se atribuye al OTAC una función mediadora de carácter eminentemente preventivo y de indagación y ofrecimiento de propuestas de solución de conflictos interpersonales que, potencialmente, puedan derivar en una situación de acoso. Se trata, en definitiva, de atender las quejas y evitar la escalada de comportamientos susceptibles de adquirir mayor relevancia y gravedad, a través de un procedimiento de solución de conflictos informal,



rápido, flexible y confidencial sustentado en las técnicas de la mediación, siguiendo la estela de los textos internacionales.

Rosario García Álvarez

Consejera y presidenta de la Comisión de Igualdad

I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto y ostenta el derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. La violencia y el acoso en el trabajo pueden constituir una violación o abuso de los derechos humanos y una amenaza para la igualdad de oportunidades, por lo que son inaceptables y no pueden ni deben ser tolerados.

En consecuencia, el Tribunal de Cuentas reconoce una cultura basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso y asume la responsabilidad de promover y procurar un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas.

Este protocolo tiene como objeto tratar de prevenir y evitar las situaciones de acoso y violencia, así como establecer cauces de solución de quejas relativas a posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y/o de acoso laboral, tomando en consideración la dignidad de la persona, su salud, su integridad, y los derechos inviolables que le son inherentes.

Son principios inspiradores del presente protocolo los siguientes:

- El compromiso del Tribunal de Cuentas en prevenir y no tolerar ninguna forma de acoso.
- El deber de respetar la dignidad de las personas, su salud y su derecho a la intimidad y al honor, así como la igualdad de trato y oportunidades.
- El tratamiento reservado de la comunicación de los hechos que pudieran ser constitutivos de cualquier tipo de violencia y/o acoso, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen queja o denuncia.

II. MARCO NORMATIVO

La normativa básica de referencia es la siguiente:

- Constitución Española (arts. 9.2, 10, 14, 15, 18.1 y 35.1).
- Tratado de la Unión Europea (arts. 2 y 3).
- Directiva 2006/54/CEE, de 5 de julio de 2006, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el empleo o la ocupación.



- Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339) (INI).
- Resolución del Parlamento Europeo sobre medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión (2018/2055) (INI).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (arts. 48 y 62).
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (arts. 12 y 13).
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- 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 [arts. 14 h) y 95 b)].
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores [arts. 4.2 c), 17, 28 y 54.2 g)].
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado.
- Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos.
- Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo de trabajo, nº190, Organización Internacional del Trabajo (Instrumento de adhesión publicado en el BOE nº 143, de 16 de junio de 2022).
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación.
- Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas.
- Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas.
- Convenio Colectivo para el personal laboral del Tribunal de Cuentas.

La anterior normativa de referencia, de carácter no exhaustivo, se entenderá ampliada, completada, sustituida o modificada por las reformas que de la misma se lleven a cabo y se interpretará de conformidad con la jurisprudencia emanada de los tribunales de justicia encargados de su aplicación.



III. DEFINICIONES

Violencia y acoso en el mundo del trabajo

Conforme al art. 1 del Convenio 190 de la OIT:

«a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual».

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en los siguientes términos (art. 7):

«1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye 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 u ofensivo.

2. Constituye 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, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también «acto de discriminación por razón de sexo».

El artículo 8 de la misma LO 3/2007, de 22 de marzo, establece que «constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad».

Señala el artículo 9 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, que «también se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres».

Acoso laboral

Conforme a la definición recogida en el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado (BOE de 1 de junio de 2011), se considera acoso laboral o acoso moral o psicológico en el trabajo «la exposición a



conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o varias personas, por parte de otra/s que actúen frente a aquella/s desde una posición de poder -no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos-con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la persona afectada. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud».

Acoso discriminatorio

De acuerdo con lo establecido en el artículo 28.1.d) de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, se entiende como acoso toda conducta relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o la identidad de género de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

El artículo 2.1 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, establece lo siguiente:

«Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social»

El artículo 4 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, es del siguiente tenor en sus apartados 1 y 2:

«Artículo 4. El derecho a la igualdad de trato y no discriminación.

1. El derecho protegido por la presente ley implica la ausencia de toda discriminación por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.

En consecuencia, queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad. Se consideran vulneraciones de este derecho la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional, la denegación de ajustes razonables, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes.

2. No se considera discriminación la diferencia de trato basada en alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley derivada de una disposición, conducta, acto, criterio o práctica que pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla».



El artículo 6.4 de la misma Ley 15/2022, de 12 de julio, define el acoso discriminatorio de la siguiente manera:

«Constituye acoso, a los efectos de esta ley, cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la misma, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo».

A título meramente ilustrativo, en el Anexo de este Protocolo se incorpora una relación de posibles conductas o situaciones que pueden constituir acoso, con el fin de facilitar una mejor comprensión de este fenómeno.

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo se aplica a las situaciones de violencia y acoso antes descritas o de cualquier otro tipo que ocurran durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este:

- a) En el lugar de trabajo presencial o de teletrabajo, inclusive los espacios públicos y privados cuando son lugar de trabajo.
- b) En los lugares de descanso, instalaciones sanitarias, aseos o de cualquier otra índole.
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.
- e) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Las disposiciones de este protocolo serán de aplicación al personal al servicio del Tribunal en los términos que en el mismo se señalan.

También resulta de aplicación a quienes, no teniendo una relación laboral o funcionarial, prestan servicios de cualquier naturaleza o colaboran con el Tribunal de Cuentas, incluyendo las personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o cualquier tipo de colaboración análoga.

Podrá activar este protocolo el personal perteneciente a empresas externas contratadas que desarrollen su trabajo en las sedes o centros de trabajo del Tribunal de Cuentas que se consideren personas afectadas de cualquier forma de acoso por parte de personal bajo el ámbito de dirección y organización de la institución. El Tribunal de Cuentas comunicará a la empresa de la persona afectada la activación del protocolo para que en su ámbito adopten las medidas y procedimientos que correspondan.

Asimismo, podrá activar este protocolo el personal del Tribunal de Cuentas que se considere persona afectada de cualquier tipo de acoso por parte de personal de empresas externas que desarrollen su trabajo en los centros o sedes del Tribunal de Cuentas. De igual modo, la institución comunicará a la empresa de la presunta persona acosadora la activación del protocolo.



Las empresas externas contratadas serán informadas de la existencia de este protocolo a través del intercambio de información preventiva en la coordinación de actividades empresariales.

V. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y DIFUSIÓN

El Tribunal de Cuentas se compromete a la divulgación, a través de la Secretaría General y de la Comisión de Igualdad, del presente protocolo entre las personas incluidas en su ámbito de aplicación y fomentará la realización de cursos sobre prevención y actuación y actividades de sensibilización y formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo y/o de acoso laboral y discriminatorio, y de violencia y acoso en general en el trabajo, entre el personal a su servicio y, en especial, entre los miembros del órgano previsto en el apartado VII del presente protocolo (Órgano para la Tramitación de Asuntos Confidenciales - OTAC-).

VI. EL ASESOR/A CONFIDENCIAL EN MATERIA DE VIOLENCIA Y ACOSO, ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO LABORAL, DISCRIMINATORIO O DE CUALQUIER OTRA NATURALEZA

Se crea la figura del asesor/a confidencial, que es la persona encargada de aconsejar y apoyar al personal al servicio del Tribunal en materia de acoso y violencia, con independencia de las funciones asignadas al Órgano para la Tramitación de Asuntos Confidenciales, encargado de la prevención y actuación frente a conductas que puedan derivar en acoso laboral, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio o de cualquier otra naturaleza (OTAC).

Cualquier persona en el ámbito del presente protocolo podrá dirigirse al asesor/a confidencial, verbalmente o por escrito, para cualquier información o consulta relacionada con el acoso sexual y por razón de sexo y/o el acoso laboral y discriminatorio, violencia y acoso en general, incluyendo el asesoramiento sobre la aplicación del protocolo.

El asesor/a confidencial puede recibir la queja de manera verbal o por escrito y podrá iniciar ante el Órgano de Tramitación de Asuntos Confidenciales (OTAC), con el debido consentimiento, el procedimiento previsto en el apartado XI del presente protocolo y/o acompañar a la persona afectada en la presentación de la queja ante dicho órgano.

El asesor/a confidencial informará anualmente al OTAC sobre las actuaciones realizadas, sin identificar en ningún caso a las personas afectadas y sin perjuicio de los informes que venga obligado a emitir como consecuencia del desarrollo de su función. También podrá dirigir, en el ejercicio de sus funciones, consultas al OTAC.

a) Designación

A propuesta de la Presidencia de la Comisión de Igualdad, la Comisión de Gobierno designará, de entre una terna, a dos personas asesoras confidenciales titulares —una por cada sede del Tribunal— y a una persona suplente para cada una de ellas, seleccionadas entre el personal al servicio del Tribunal.

Para dicha designación se valorarán especialmente los conocimientos y experiencia en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo o género, acoso laboral, así como en los principios de igualdad de trato, igualdad de oportunidades y no discriminación.



El proceso de designación se realizará tras cada renovación del mandato de la Comisión de Igualdad y del OTAC y tendrá la misma duración que dicho mandato.

En todas las comunicaciones que se realicen para dar publicidad al presente protocolo se dará información también de quiénes son asesores/as confidenciales titulares y suplentes, así como la forma de contacto. Toda esta información estará asimismo disponible a través de la Intranet y del portal web del Tribunal de Cuentas.

b) Formación y estatuto

Las personas asesoras confidenciales recibirán la formación necesaria para el cumplimiento de sus funciones. A tal fin, el OTAC y la Comisión de Igualdad podrán proponer la organización de actividades formativas de especialización y perfeccionamiento, dirigidas tanto a las personas designadas como asesoras confidenciales como a aquellas que pudieran estar interesadas en asumir dicha función en el futuro.

Han de guardar deber de secreto y confidencialidad, de modo que no podrán divulgar ni hacer uso de la información que obtengan en el ejercicio de sus funciones. No podrán ser llamados a declarar en el supuesto de que, en relación con los hechos de los que tengan conocimiento en el ejercicio de sus funciones, se siguiera con posterioridad expediente disciplinario.

VII. EL ÓRGANO PARA LA TRAMITACIÓN DE ASUNTOS CONFIDENCIALES (OTAC)

El Órgano para la Tramitación de Asuntos Confidenciales (OTAC) estará encargado de la prevención y actuación frente a conductas que puedan derivar en acoso sexual y por razón de sexo, en acoso laboral en acoso discriminatorio y, en general, todas las formas de acoso y violencia en el trabajo.

El OTAC tiene por finalidad, en los términos y con el alcance que se señalen en este protocolo, la prevención, detección y, si fuera preciso, la intervención ante comportamientos, verbales o físicos (activos o pasivos), irrespetuosos entre el personal al servicio del Tribunal que, por atentar contra la dignidad, la salud y el respeto, perturben la vida laboral, siendo susceptibles de generar un entorno discriminatorio, humillante, hostil o degradante que pueda dar lugar a situaciones de violencia y acoso sexual y por razón de sexo, acoso laboral y/o discriminatorio y, en general, toda forma de violencia y acoso en el trabajo.

VIII. COMPOSICIÓN DEL OTAC

El OTAC estará presidido por quien ostente la Presidencia de la Comisión de Igualdad y conformado por las siguientes personas designadas por el mismo período que el mandato de la Comisión de Igualdad: dos personas por la Comisión de Gobierno; una persona por el Comité de Prevención; una persona por la Junta de Personal; y una persona por el Comité de Empresa. Estará asistido por un Letrado o Letrada. Una de las personas integrantes del OTAC tendrá la condición de secretario/a de dicho órgano colegiado.



En caso de tener que dirimir alguna de las cuestiones que se les planteen mediante votación, el reparto de votos será el siguiente:

- Presidencia de la Comisión de Igualdad: un voto
- Representantes de la Comisión de Gobierno: dos votos
- Comité de Seguridad y Salud: un voto
- Junta de Personal y del Comité de Empresa: dos votos

El recuento total es de seis votos.

En caso de que no pueda actuar algún miembro del OTAC será designado un suplente. El OTAC será renovado al mismo tiempo que se proceda a la renovación de la Comisión de Igualdad.

IX. PRINCIPIOS INSPIRADORES DE LA ACTUACIÓN DEL OTAC

La actuación del OTAC se regirá por los principios de voluntariedad, deber de secreto y confidencialidad, protección de datos, imparcialidad, flexibilidad y celeridad, deber de respeto y actuación de buena fe, e información a las partes.

Voluntariedad

El procedimiento ante el OTAC tendrá carácter voluntario y las partes intentarán lograr, con la actuación del OTAC, un acuerdo satisfactorio con el que dar por finalizadas las desavenencias, restableciéndose un clima de concordia y buena comunicación entre ellas a través de soluciones ajustadas a sus necesidades, siempre que ello fuera posible.

Tanto la solicitud de intervención del OTAC como las actuaciones que esta lleve a cabo serán voluntarias, de modo que cualquiera de las partes implicadas puede interesar su finalización en cualquier momento, sin perjuicio del ejercicio de los derechos y/o acciones que legalmente les correspondan.

El inicio de actuaciones del OTAC no interrumpirá ni ampliará los plazos de prescripción de dichos derechos y/o acciones.

La promoción de actuaciones en la vía jurisdiccional o disciplinaria será causa de finalización de las actuaciones del OTAC. No obstante, en estos supuestos, en tanto no se inicien las acciones pertinentes por el órgano y/o la autoridad competente, el OTAC podrá proponer la adopción de las medidas que estime oportunas para la mejor protección de los derechos e intereses de las partes.

El cese en el Tribunal de la persona afectada por una supuesta situación de acoso sexual o por razón de sexo y/o por acoso laboral no constituye por sí mismo impedimento para la iniciación de las actuaciones del OTAC, ni será causa para su finalización. El cese en el Tribunal de la persona a la que presuntamente se le atribuye su autoría impedirá el inicio de las actuaciones del OTAC o será causa de su finalización, sin perjuicio de las facultades y/o deberes que correspondan al Tribunal en la prevención de dichas situaciones. En todo caso, se habrán de respetar los plazos de prescripción legalmente previstos.



Deber de secreto y confidencialidad. Protección de datos

Los miembros del OTAC han de guardar el deber de secreto y confidencialidad, de modo que no podrán divulgar ni hacer uso de la información recibida con ocasión de una queja relacionada con sus funciones. Idéntico deber de secreto y confidencialidad han de observar quienes intervengan en las actuaciones practicadas por el OTAC. Este deber en ningún caso exime del deber de denuncia de hechos que puedan reunir los caracteres de un ilícito penal y/o disciplinario.

Con el fin de garantizar el tratamiento y la protección de datos personales, por el OTAC se adoptarán los mecanismos precisos dirigidos a identificar de forma cifrada (v.g. usando códigos alfanuméricos u otros sistemas) tanto a las partes implicadas en las situaciones objeto de queja como a las demás personas que intervengan con ocasión de las actuaciones del OTAC.

Las actuaciones del OTAC o de cualquiera de sus miembros sólo podrán ser utilizadas en el ejercicio de la función que le encomienda el presente protocolo y en el seno del procedimiento en el que se han llevado a cabo.

Imparcialidad

Los miembros del OTAC actuarán en la resolución de las situaciones conflictivas de las que conozcan con absoluta imparcialidad, manteniendo una distancia equitativa entre las partes, sin emitir juicios de valor y asegurando el equilibrio entre ellas.

Los miembros del OTAC se abstendrán de intervenir en caso de tener relación de parentesco, afinidad, amistad o enemistad con alguna de las partes implicadas o de concurrir conflicto de intereses o alguna otra causa que pudiera poner de manifiesto que no reúnen la equidistancia que requiere el cumplimiento de su función.

Las partes podrán promover la recusación del miembro o miembros del OTAC que consideren incursos en alguna de dichas causas.

Corresponde al OTAC resolver las causas de abstención y/o recusación que se planteen.

Flexibilidad y celeridad

El OTAC desempeñará sus funciones con flexibilidad y celeridad en sus actuaciones sobre las situaciones conflictivas de las que conozca, así como en las propuestas de soluciones que formule a las mismas.

Las actuaciones del OTAC no estarán sujetas a otros plazos y formalidades que los previstos en este protocolo.

Deber de respeto y actuación de buena fe

Los miembros del OTAC actuarán de forma respetuosa con las partes en conflicto, así como con sus derechos. El mismo respeto mostrarán con las personas cuya colaboración interesen con ocasión de las situaciones de las que conozcan.

Toda persona que intervenga en las actuaciones llevadas a cabo por el OTAC actuará igualmente de buena fe, cooperando en el mejor esclarecimiento de los hechos con respeto hacia las partes y miembros del OTAC.



Información a las partes

Las partes directamente implicadas en las situaciones de las que conozca el OTAC podrán solicitar en cualquier momento información sobre el estado de las actuaciones, que le será facilitada a la mayor brevedad posible por el cauce que el OTAC estime más oportuno.

X. FUNCIONES DEL OTAC

Los cometidos del OTAC se circunscriben a

- La prevención, intervención y, en su caso, ofrecimiento de propuestas de solución de aquellos conflictos interpersonales que puedan encaminarse hacia o derivar en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, acoso laboral y/o discriminatorio o de cualquier otro tipo;
- En concreto, al OTAC le corresponden las siguientes funciones:

Funciones de prevención

Las funciones de naturaleza preventiva estarán encaminadas a evitar comportamientos susceptibles de adquirir mayor relevancia, particularmente en la vía penal y/o disciplinaria, como formas de acoso sexual y por razón de sexo, de acoso laboral y/o discriminatorio o acoso de cualquier otra naturaleza.

El OTAC en el ejercicio de estas funciones, puede, entre otras actuaciones, impulsar la divulgación del presente protocolo, así como proponer planes de formación y actividades y/o cursos de sensibilización y formación.

Funciones de indagación y propuestas de solución

Una vez que el OTAC ha tenido conocimiento o noticia de hechos o situaciones susceptibles de su intervención, desarrollará las actuaciones de indagación y de propuesta de solución que considere pertinentes inspirándose en los mecanismos de la mediación. Su objetivo será lograr el retorno de las partes implicadas hacia un clima de concordia y buena convivencia en el ámbito laboral.

El OTAC en ningún caso podrá desplegar una labor mediadora cuando los hechos, por su entidad, puedan revestir caracteres de un ilícito disciplinario y/o penal perseguible de oficio. En tales casos, el OTAC dará traslado de estos a la Comisión de Gobierno y/o autoridad competente.

Adopción de medidas de urgencia

En situaciones de urgencia y/o de extraordinaria gravedad, el OTAC podrá proponer a la Comisión de Gobierno medidas excepcionales con las que tratar de erradicar la situación conflictiva o minimizar sus efectos. Cuando los indicios concurrentes puedan comportar una obligación de denuncia ante la Comisión de Gobierno y/o autoridad competente, al poder revestir los caracteres de un ilícito penal y/o disciplinario, el OTAC igualmente podrá plantear las medidas de protección que considere pertinentes.



XI. PROCEDIMIENTO ANTE EL OTAC

A. INICIO

El procedimiento ante el OTAC podrá iniciarse por alguno de los siguientes medios:

1) Queja verbal

La queja podrá formularse verbalmente ante alguno de los miembros del OTAC por la persona afectada, por su representante legal, por el asesor/a confidencial, por alguno de los representantes de los empleados públicos del Tribunal o por un tercero que preste servicios en el Tribunal.

Presentada la queja, deberá procederse a su documentación por escrito, cuya lectura ha de facilitarse a la persona que la haya formulado para someterlo a su firma, siendo informada del protocolo a seguir. Se deberá acreditar el consentimiento de la persona afectada si la queja es presentada por el asesor/a confidencial, por alguno de los representantes de los empleados públicos del Tribunal o por un tercero que preste servicios en el Tribunal.

La queja, una vez documentada, será registrada por la presidencia del OTAC, quien la trasladará al resto de sus miembros.

2) Queja por escrito

La queja también se podrá presentar por escrito, en formato electrónico o en papel, ante alguno de los miembros del OTAC por la persona afectada, por su representante legal o, siempre que se acredite el consentimiento de la persona afectada, por el asesor/a confidencial, por alguno de los representantes de los empleados públicos del Tribunal o por un tercero que preste servicios en el Tribunal.

El escrito, para el que se podrá utilizar el modelo que figura como anexo al presente protocolo, deberá contener una breve relación de los hechos objeto de la queja y la identificación de las partes implicadas. Deberá firmarlo la persona que formula la queja, que será informada del protocolo a seguir.

La queja será registrada por la presidencia del OTAC, quien la trasladará al resto de sus miembros.

3) Queja a través de canal telemático

La queja se podrá presentar asimismo por la persona afectada, por su representante legal o, siempre que se acredite el consentimiento de la persona afectada, por el asesor/a confidencial, por alguno de los representantes de los empleados públicos del Tribunal o por un tercero que preste servicios en el Tribunal, a través de un canal telemático interno previsto al efecto, al que sólo tendrán acceso la presidencia del OTAC y la persona que ejerza las funciones de secretaría del órgano.

El formulario que ha de cumplimentar la persona que presente la queja deberá contener una breve relación de los hechos objeto de la queja y la identificación de las personas implicadas. En el formulario debe constar la identidad de la persona que presenta la queja, no admitiéndose en ningún caso quejas anónimas.



La presidencia del OTAC, como receptora del formulario, procederá a su registro y trasladará la queja al resto sus miembros.

B. TRAMITACIÓN

El OTAC deberá ser convocado en un plazo no superior a cinco días hábiles desde la recepción de la queja. Una vez valorado que los hechos objeto de la queja entran en el ámbito de sus funciones y, en su caso, complementada la información recibida con el testimonio de la persona afectada, procederá a dar traslado de la queja a la persona a la que presuntamente se le atribuye su autoría.

Asimismo, el OTAC podrá recabar la información y documentación que estime necesarias y practicar las actuaciones y entrevistas que considere oportunas. Podrá designar para ello, a uno de sus miembros.

Las partes implicadas pueden acudir ante el OTAC acompañadas por su representante legal, por el asesor/a confidencial, por un representante de los empleados públicos del Tribunal o por una tercera persona que preste servicios en el Tribunal.

C. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Practicadas las actuaciones oportunas en atención a las concretas circunstancias del caso, el OTAC emitirá por escrito sus conclusiones y propuestas, de las que dará traslado a las partes implicadas y a la Comisión de Gobierno.

En caso de pluralidad de partes, el OTAC podría sopesar si su intervención sigue siendo viable para las restantes personas implicadas.

D. PLAZO

El plazo máximo de actuación del OTAC no podrá exceder de 20 días hábiles desde la remisión a todos sus miembros de la queja formulada.

XII. DEBER DE COLABORACIÓN, SECRETO Y CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS

Todo el personal al servicio del Tribunal está obligado a colaborar en el desarrollo de las actuaciones contempladas en el presente protocolo, a guardar el deber de secreto y confidencialidad y a cumplir la normativa en materia de protección de datos.

En particular, deberá garantizarse en todo momento la confidencialidad de las actuaciones realizadas y la protección de los datos e información relativos tanto a las personas afectadas como a quienes intervengan en los procedimientos que se practiquen.

XIII. EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO

Se realizará por el OTAC y Secretaría General, un informe anual de seguimiento que podrá incluir propuestas de reforma del protocolo, teniendo en consideración las presentadas, en su



caso, por el OTAC, el asesor/a confidencial y los representantes de los empleados del Tribunal.

El informe ha de contemplar, como variable estadística, el sexo de las personas afectadas.

La Comisión de Igualdad conocerá la imposición y el cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por los supuestos de acoso objeto del presente protocolo y realizará un informe anual evaluando el grado de cumplimiento del protocolo.

XIV. RÉGIMEN DE APLICACIÓN SUPLETORIA

Las cuestiones jurídico-materiales o jurídico-formales que puedan plantearse en cada caso y que no se hallen reguladas en el presente protocolo, se resolverán de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas, y en la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del mismo.

XV. DEROGACIÓN

Queda derogado el Protocolo de actuación frente a las situaciones de acoso por razón de sexo y acoso laboral en el Tribunal de Cuentas, aprobado por el Pleno del Tribunal de 23 de diciembre de 2013.

XVI. ENTRADA EN VIGOR

El presente Protocolo surtirá efectos a partir del 1 de enero de 2026.



ANEXO: RELACIÓN ILUSTRATIVA DE POSIBLES CONDUCTAS O SITUACIONES CONSTITUTIVAS DE ACOSO

A título meramente ejemplificativo, y sin ánimo exhaustivo ni limitativo, se relacionan a continuación determinadas conductas o situaciones que podrían constituir acoso, con el fin de facilitar una mejor comprensión de este fenómeno y contribuir a su prevención y detección temprana.

Las conductas descritas en este apartado tienen carácter meramente orientativo y deberán ser interpretadas a la luz de las circunstancias concretas de cada caso, por lo que deberán valorarse siempre atendiendo a su reiteración, intencionalidad, contexto y efectos sobre la dignidad, la integridad o las condiciones de trabajo de la persona afectada. En todo caso, cualquier comportamiento que atente contra la dignidad, el respeto o la igualdad de las personas en el entorno de trabajo será objeto de análisis y actuación conforme al presente Protocolo.

1. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

1.1. Conductas o situaciones que podrían constituir acoso sexual

a) Conductas verbales

- Insinuaciones sexuales, proposiciones o presiones para mantener relaciones o actividades sexuales.
- Flirteos ofensivos o comentarios sugerentes no deseados.
- Comentarios o bromas de carácter sexual sobre la apariencia, vestimenta o comportamiento.
- Preguntas o insinuaciones sobre la vida íntima o sexual de la persona.
- Llamadas telefónicas, mensajes o contactos en redes sociales con contenido sexual o insinuante.
- Invitaciones comprometedoras o con connotación sexual.

b) Conductas no verbales

- Exhibición o envío de imágenes, vídeos, objetos o materiales de contenido sexual o pornográfico.
- Miradas impúdicas, gestos obscenos o comportamientos visuales de naturaleza sexual.
- Envío de correos electrónicos o mensajes ofensivos con contenido sexual.

c) Conductas físicas

- Contacto físico deliberado y no solicitado (tocamientos, abrazos o besos no deseados).
- Acercamientos físicos excesivos o innecesarios.

- Conductas intimidatorias con finalidad sexual.

d) Formas específicas de acoso sexual

- **Acoso sexual quid pro quo o chantaje sexual:** cuando se condicionan decisiones laborales, de promoción o de formación al sometimiento a requerimientos sexuales.
- **Acoso sexual ambiental:** cuando se crea un entorno de trabajo hostil o degradante mediante actitudes o comportamientos de naturaleza sexual, con independencia de la posición jerárquica del autor.

1.2. Conductas o situaciones que podrían constituir acoso por razón de sexo

- Descalificaciones o comentarios públicos por razón de sexo o género.
- Minusvaloración o desprecio hacia personas que no se ajustan a los roles o estereotipos tradicionalmente asociados a su sexo.
- Demérito de la valía profesional por motivos de maternidad, paternidad o uso de derechos de conciliación.
- Conductas hostiles hacia quienes ejercen derechos vinculados a la igualdad o la conciliación.
- Asignación de tareas de menor responsabilidad o sin sentido, únicamente por razón de sexo.
- Exclusión, aislamiento o desconsideración sistemática hacia una persona en razón de su sexo.
- Utilización de formas denigrantes o sexistas de dirigirse a una persona.
- Comentarios o expresiones de carácter sexista o discriminatorio.
- Ridiculización o menosprecio de las capacidades, habilidades o potencial intelectual por razón de sexo.
- Ignorar o no valorar las aportaciones o intervenciones de una persona por su sexo.
- Uso de la fuerza o de la posición jerárquica para afirmar la superioridad de un sexo sobre otro.

2. Acoso laboral

2.1. Conductas o situaciones que podrían constituir acoso laboral

a) Conductas de aislamiento o marginación

- Dejar a la persona trabajadora sin ocupación efectiva durante periodos prolongados sin causa justificada.
- Incomunicarla o excluirla deliberadamente de reuniones, grupos de trabajo o canales de comunicación.

- Ignorar su presencia o evitar su participación activa en el entorno laboral.

b) Conductas de desvalorización profesional

- Asignación reiterada de tareas inútiles, degradantes o sin valor productivo.
- Dictar órdenes contradictorias o de imposible cumplimiento.
- Desacreditar o ridiculizar sistemáticamente su trabajo.
- Difundir rumores falsos sobre su desempeño o vida privada.
- Reprender reiteradamente al trabajador en público.
- Menospreciar de forma continua sus competencias o logros profesionales.

c) Conductas de intimidación o coacción

- Amenazas explícitas o veladas respecto a su estabilidad laboral o carrera profesional.
- Acciones de represalia por haber planteado quejas, denuncias o haber colaborado con reclamaciones internas.
- Asignación arbitraria de cargas de trabajo excesivas o imposibles.
- Críticas o burlas continuadas sobre aspectos personales o físicos.

2.2. Conductas o situaciones que no constituyen acoso laboral

- Modificaciones de condiciones de trabajo derivadas del ejercicio legítimo de las potestades organizativas, aunque puedan ser discutidas.
- Presiones o exigencias para el cumplimiento de objetivos profesionales razonables.
- Amonestaciones o correcciones por un desempeño inadecuado, sin descalificación personal.
- Conflictos personales o discrepancias puntuales no sistemáticas entre trabajadores o con superiores.
- Situaciones de tensión derivadas de huelgas, protestas o conflictos sindicales.



MODELO DE QUEJA POR ACOSO

SOLICITANTE

- ☐ Persona afectada ☐ Representante legal de la persona afectada
- ☐ Asesor/a confidencial ☐ Representante empleados públicos TCu
- ☐ Otro/a (especificar) _____

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y Apellidos _____

NIF _____ Sexo ☐ H ☐ M

Teléfono _____

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de Trabajo _____ Sede _____

Departamento _____ Vinculación laboral _____

DESCRIPCIÓN (breve relación de los hechos objeto de la queja con identificación de las partes implicadas)

DOCUMENTACIÓN ANEXA (especificar y adjuntar)

SOLICITUD, FECHA Y FIRMA

Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al Acoso en el Tribunal de Cuentas. En Madrid a ____ de _____ de 20 ____

Firma de la persona interesada



TRIBUNAL DE CUENTAS