



Cámara de Cuentas
Comunidad de Madrid

ACUERDO DEL CONSEJO DE LA CÁMARA DE CUENTAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID, DE 25 DE SEPTIEMBRE DE 2025, POR EL QUE SE APRUEBA EL I PLAN DE IGUALDAD DE LA CÁMARA DE CUENTAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Mediante Acuerdo del Consejo de la Cámara de Cuentas de la Comunidad de Madrid de 29 de enero de 2025, se aprobó el inicio del procedimiento para la elaboración e implantación del I Plan de Igualdad de la Institución.

En cumplimiento de este acuerdo, el día 17 de febrero de 2025 se constituyó la Comisión negociadora, conformada de manera paritaria entre los representantes de la institución y la representación legal del personal y se inició la recopilación y análisis de datos, cuantitativos y cualitativos, para la elaboración del diagnóstico en materia de Igualdad.

Este análisis, cuyas conclusiones quedan recogidas en el Plan, se elaboró tomando como referencia el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Partiendo del informe de diagnóstico, aprobado por la Comisión negociadora el 9 de mayo y modificado el 23 de julio de 2025, se elaboró el plan con el objetivo fundamental de alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que desempeñan su actividad profesional en la Cámara de Cuentas, estableciendo medidas de acción en torno a siete ejes y un sistema de seguimiento y evaluación de su cumplimiento.

Visto el Acuerdo adoptado por la Comisión negociadora, en su reunión del día 10 de septiembre de 2025, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Cámara de Cuentas, y como quiera que debe ser aprobado de forma expresa y formal para su validez y eficacia a tenor de lo regulado en el artículo 38.3 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, el Consejo de la Cámara de Cuentas, en su reunión de 25 de septiembre de 2025, en virtud de las competencias atribuidas por el artículo 25 m) de la Ley 11/1999, de 29 de abril,



ACUERDA

Aprobar, expresa y formalmente, el Acuerdo de 10 de septiembre de 2025 de la Comisión negociadora, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Cámara de Cuentas de la Comunidad de Madrid.



Cámara de Cuentas
Comunidad de Madrid

**I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA CÁMARA DE CUENTAS
DE LA COMUNIDAD DE MADRID**

10 de septiembre de 2025



ÍNDICE

I. MARCO NORMATIVO	2
II. PRINCIPIOS GENERALES	4
III. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD	5
IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
V. OBJETIVOS	6
VI. DIAGNÓSTICO	7
VII. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	8
VIII. PLAN DE ACCIÓN - EJES	13
IX. MEDIOS Y RECURSOS	27
X. CALENDARIO DE ACTUACIONES	29
XI. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN	32
XII. APROBACIÓN Y FIRMA	32

I. MARCO NORMATIVO

I.- La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal relacionado en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, ocupando un lugar preeminente la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y ratificada por España mediante Instrumento de 5 de enero de 1984.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea ya que el actual Tratado, en su artículo 2, consagra la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los valores en los que se fundamenta la propia Unión, así como un derecho fundamental protegido por la misma (artículo 3).

De la normativa internacional debe destacarse, también en este ámbito, el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, de 21 de junio de 2019 (cuya entrada en vigor en España se produjo el 25 de mayo de 2023), que es la primera norma internacional que agrupa la igualdad y no discriminación con la seguridad y salud en el trabajo incluidos la violencia y acoso por razón de género.

II.- La Constitución Española, en su artículo 14, reconoce el principio de igualdad entre mujeres y hombres al proclamar que todos los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de “promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integran sean reales y efectivos ...”

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, recoge 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, ordenando específicamente, en su artículo 62, el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores dichas medidas.

Asimismo, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, en su artículo 13.1, establece que, en el marco de lo recogido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en la legislación autonómica, las administraciones públicas, los organismos públicos y los órganos constitucionales deberán promover condiciones de trabajo que eviten las conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, debiendo arbitrar procedimientos o protocolos específicos para su prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas.

Por su parte, la disposición adicional séptima 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 la obligación de las Administraciones Públicas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y que, con esta finalidad, deberán

I PLAN DE IGUALDAD

adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Además, prescribe que tendrán que aprobar un plan para la igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable.

El establecimiento y la implantación de planes de igualdad en el sector público entronca directamente con la consecución de los “Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la “Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible”, aprobada por la ONU y suscrita por el Estado Español.

En la misma línea, el artículo 64 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de enero, regula el mandato del Gobierno para la aprobación, al inicio de cada legislatura, de un plan de igualdad de la Administración General del Estado y sus organismos públicos y dependientes.

Si bien no se contiene en la normativa estatal (ni autonómica) una referencia expresa a los órganos constitucionales y de rango estatutario, la exigencia de la aprobación de los planes de igualdad para estas instituciones deriva del cumplimiento del ODS 5 “*Igualdad de género*” y ODS 10 “*Reducción de desigualdades*” y de la precitada disposición adicional séptima del EBEP y esta última en relación con el artículo 37.1 de la Ley 11/1999, de 29 de abril, de la Cámara de Cuentas de la Comunidad de Madrid.

III.- La Cámara de Cuentas de la Comunidad de Madrid se rige por una normativa específica que regula tanto su funcionamiento institucional como las condiciones de trabajo de su personal. A continuación, se detallan las principales disposiciones aplicables en materia de personal:

1. **Ley 11/1999, de 29 de abril, de la Cámara de Cuentas de la Comunidad de Madrid:** Esta ley establece la composición, funciones, régimen de actuación y organización de la Cámara de Cuentas. En su Título V, regula el estatuto básico de los miembros y del personal al servicio de la institución, abordando aspectos como selección, provisión de puestos de trabajo, derechos, deberes, incompatibilidades, retribuciones, seguridad social y régimen disciplinario.
2. **Normativa básica estatal:** El personal de la Cámara de Cuentas está sujeto a la normativa básica estatal en materia de función pública, que establece los principios generales y directrices aplicables a los empleados públicos en todo el territorio nacional.
3. **Legislación de función pública de la Comunidad de Madrid:** De manera supletoria, se aplica la legislación autonómica en materia de función pública. No obstante, el régimen de selección, provisión de puestos de trabajo, derechos, deberes, incompatibilidades, retribuciones, seguridad social, extinción de la relación de servicios y régimen disciplinario es el establecido en la legislación de la función pública de la administración de la Comunidad de Madrid.
4. **Acuerdos adoptados en la Mesa de Negociación en materia de Función Pública,** aprobados expresa y formalmente por Consejo.



IV.- Este plan se ha diseñado tras la elaboración de un diagnóstico previo de situación, y ambos documentos han tomado como referencia el **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro¹** y el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**.

Por último, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 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. De acuerdo con lo anterior, se incluye, como anexo, el **Protocolo general de prevención y actuación frente a todos los tipos de acoso en el trabajo en la Cámara de Cuentas de la Comunidad de Madrid**, aprobado por Acuerdo de la Mesa de Negociación en materia de función pública con fecha 16 de mayo de 2019, y aprobado expresa y formalmente por el Consejo el día 29 de mayo de 2019, que entre los tipos de acoso comprende el sexual y por razón del sexo.

II. PRINCIPIOS GENERALES

Las características que rigen el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres son:

- **Transversal:** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo:** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador:** Dirigido al conjunto del funcionariado, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado:** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Representación de la institución y representación legal del personal.
- **Dinámico:** Es progresivo y puede estar sometido a cambios durante el periodo de implantación.
- **Sistemático-coherente:** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible:** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal:** Termina cuando se agote su vigencia.

¹ Al no haberse producido el desarrollo reglamentario de la disposición adicional séptima del EBEP; la Comisión negociadora ha acordado tomar como referencia tanto para el diagnóstico como para la elaboración del Plan los criterios y contenido mínimo en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, aun cuando no resultan de aplicación a una administración pública.

III. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

Los pasos que se han seguido para desarrollar el I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de la Cámara de Cuentas de la Comunidad de Madrid son los siguientes:

- I. **Compromiso de la institución:** Este compromiso ha sido adquirido por escrito por el Consejo de la Cámara de Cuentas. Mediante Acuerdo de 29 de enero de 2025, se aprueba el inicio del procedimiento para la elaboración e implantación del plan de igualdad de la Cámara de Cuentas de la Comunidad de Madrid.
- II. **Constitución de la Comisión negociadora:** se constituye el 17 de febrero de 2025, conformada de manera paritaria entre la representación de la institución y la representación legal de personal.
- III. **Diagnóstico de la institución en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: provisión de puestos, formación y promoción profesional, condiciones de trabajo, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, corresponsabilidad, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.
Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora. Dicho informe fue aprobado por la Comisión negociadora el 9 de mayo de 2025 y modificado el 23 de julio de 2025.
- IV. **Plan de acción:** Se ha elaborado un plan de actuación a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las oportunidades de mejora detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, medios y recursos, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- V. **Implantación y ejecución de las medidas del Plan de Igualdad:** Tras la aprobación del plan, comienza la fase de implantación, que consistirá en la ejecución de cada una de las medidas acordadas.
- VI. **Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:** De forma transversal a la implantación se deberá realizar un seguimiento periódico, que permitirá identificar problemas que puedan aparecer aportando así soluciones a ellos, revisar constantemente el plan de igualdad y efectuar las correcciones y modificaciones oportunas, en su caso, así como evaluaciones que determinarán la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.



IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito personal:

Este Plan de Igualdad se aplica a los miembros del Consejo y al personal al servicio de la Cámara de Cuentas de la Comunidad de Madrid.

Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad es de aplicación al único centro que la institución tiene ubicado en **C/ Ramírez de Arellano, 15, 28043, Madrid.**

Ámbito temporal:

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina por las partes negociadoras, que extenderá su vigencia desde la fecha de su aprobación hasta la finalización del mandato del Consejo y se prorrogará cuando este finalice, hasta la elaboración de un nuevo plan.

V. OBJETIVOS

Objetivos generales

- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la institución.
- Promover la igualdad en todas las áreas.
- Evitar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de los permisos por nacimiento, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, fomentando la corresponsabilidad.
- Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual.

Objetivos específicos

- Desarrollar una cultura organizativa que fomente la igualdad.
- Compartir experiencias y buenas prácticas en materia de igualdad con otras instituciones.
- Facilitar la elaboración de informes y disposiciones con perspectiva de género.
- Fomentar la igualdad de oportunidades a través de la contratación pública.



- Garantizar la igualdad y no discriminación por razón de sexo en el acceso a los puestos de trabajo de la Cámara de Cuentas, valorando aptitudes y capacidades sin ningún tipo de sesgo.
- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
- Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios.
- Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad.
- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
- Asegurar que el personal que preste servicios en la Cámara disfrute de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
- Aplicar la perspectiva de género en la política de salud y de prevención de riesgos laborales.

VI. DIAGNÓSTICO

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, en colaboración con el asesor externo especializado, realizó un diagnóstico de situación para conocer la realidad de la plantilla, detectar necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el Plan.

Como se ha dicho al principio, para la elaboración del diagnóstico se ha tomado como referencia el **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro²** y el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**.

En concreto, han sido objeto de análisis las siguientes materias:

- Procesos de provisión y contratación
- Clasificación profesional
- Formación

² Al no haberse producido el desarrollo reglamentario de la disposición adicional séptima del EBEP; la Comisión negociadora ha acordado tomar como referencia tanto para el diagnóstico como para la elaboración del Plan los criterios y contenido mínimo en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, aun cuando no resultan de aplicación a una administración pública.



I PLAN DE IGUALDAD

- Carrera profesional
- Condiciones de trabajo
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Salud laboral con perspectiva de género
- Comunicación y lenguaje

En el apartado VII se recogen las conclusiones resultantes del informe de diagnóstico, que ha servido de base para la realización del Plan.

VII. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO³

1. PROCESO DE PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

La entidad utiliza la siguiente metodología para la provisión de sus puestos de trabajo:

Para definir los puestos de trabajo, la Cámara de Cuentas de la Comunidad de Madrid cuenta con una Relación de Puestos de Trabajo (RPT), aprobada por el Consejo.

Para la provisión de los distintos puestos se realizan convocatorias de provisión mediante los sistemas de concurso de méritos y libre designación, que se difunden a través de la sede electrónica de la Institución y el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

En los procedimientos de provisión por concurso de méritos, las solicitudes son valoradas por una comisión de valoración. En la designación de los miembros de esta comisión se intenta alcanzar una composición equilibrada entre hombres y mujeres, siempre que ello resulte posible.

Para la valoración de las distintas candidaturas no se tiene en cuenta la situación personal y familiar del candidato o candidata.

³ Debe tenerse en cuenta que el diagnóstico se ha elaborado teniendo en cuenta los datos completos de enero a diciembre del año 2024. Además, es previo a la aprobación del Acuerdo del Consejo, de 25 de junio de 2025, por el que se aprueba expresa y formalmente el Acuerdo de 12 de junio de 2025, de la Mesa de Negociación, sobre jornada, turnos, horario de trabajo, vacaciones, permisos y licencias del personal al servicio de la Cámara de Cuentas, por lo que las condiciones de trabajo que se recogen en las conclusiones del diagnóstico pueden no coincidir con las existentes a la fecha de aprobación del Plan.



I PLAN DE IGUALDAD

En ninguna de las dos formas de provisión reseñadas se considera la formación en igualdad de género como mérito y no se prioriza el sexo subrepresentado en igualdad de méritos.

No hay barreras internas o externas para la incorporación de mujeres ni hombres a la institución.

Se utiliza un lenguaje masculino genérico en las convocatorias.

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La Cámara de Cuentas de la Comunidad de Madrid, cuenta con una plantilla con un alto porcentaje de mujeres. En concreto en el año 2024, el porcentaje de mujeres supuso el 66% sobre el total del personal al servicio de la institución.

Con respecto a los puestos más desempeñados por mujeres y hombres, se puede observar que los puestos más desempeñados por las mujeres, en términos porcentuales son los siguientes: un 30% de ellas desempeña el puesto de Verificador/a, un 15% el puesto de Secretaría Alto Cargo y un 12% el puesto de Alto Cargo. En el caso de los hombres, los puestos más desempeñados en términos porcentuales son los siguientes: el 24% de ellos desempeña el puesto de Verificador/a, el 12% el puesto de Jefe/a de equipo y el 9% el de Alto Cargo.

En cualquier caso, los puestos funcionariales de nivel más elevado, direcciones de departamento, son desempeñados mayoritariamente por mujeres: 7 mujeres (77, 78% del total) y 2 hombres (22,22% del total).

3. FORMACIÓN

Actualmente, la entidad cuenta con un plan de formación que prevé la organización de cursos, así como la participación en otros organizados por otros organismos, de acuerdo con las necesidades formativas en la plantilla. Por el momento, no se han incorporado cursos en materia de igualdad en este plan formativo.

Se envía la información de los cursos, bien al personal del área o departamento para el que se dirige o bien a sus responsables.

Los criterios de selección de los candidatos son:

- Adecuación del perfil del curso al puesto desempeñado y a la formación del solicitante.
- Número de cursos realizados con anterioridad en el correspondiente año.
- Estabilidad en la relación administrativa o laboral con la Cámara de Cuentas.
- Antigüedad en la Administración.

Las acciones formativas se realizan dentro de jornada laboral, exceptuando los casos en los que el horario del curso viene prefijado por otra organización y no coincide con la jornada laboral.



I PLAN DE IGUALDAD

Por el momento, no se han incorporado cursos en materia de igualdad en este el plan formativo vigente.

Personal de RRHH, del Gabinete Técnico de Presidencia y de departamentos de fiscalización cuentan con formación en igualdad.

4. CARRERA PROFESIONAL

Los procesos de provisión y la carrera profesional vienen definidos por ley. La entidad aprueba las bases de cada convocatoria.

Se cuenta con datos o registros estadísticos sobre la provisión de puestos, pero no estructurados.

5. CONDICIONES DE TRABAJO

La totalidad de la plantilla cuenta con una jornada completa de 35 horas semanales (en los meses de verano de 30 horas semanales), definido así en el Acuerdo del Consejo, de 30 de mayo de 2016, por el que se aprueba expresa y formalmente el Acuerdo de 28 de abril de 2016, de la Mesa de Negociación en materia de Función Pública, sobre jornada, turnos, horario de trabajo, vacaciones, permisos, licencias y formación del personal al servicio de la Cámara de Cuentas.

El horario de la entidad es el siguiente: abierto de lunes a viernes de 7:00h a 17:00h. Horario obligatorio de lunes a viernes de 9:30h a 14:00h.

6. RETRIBUCIONES

Los salarios vienen definidos por la ley de presupuestos vigente en cada momento y por la Relación de Puestos de Trabajo aprobada por el Consejo. No se aplica una retribución por objetivos ni una retribución flexible.

Se ha realizado una valoración de puestos de trabajo, registro salarial y auditoría retributiva.

Media salarial en Cámara de Cuentas de la Comunidad de Madrid							
M (Nº)	H (Nº)	Media M (€)	Media H (€)	Brecha (%)	Brecha anualiz. (%)	Brecha norm. (%)	Brecha equiparada (%)
67	34	62.761,62	57.928,26	-8,34	-8,34	-8,34	-8,34

Mediana salarial en Cámara de Cuentas de la Comunidad de Madrid							
M (Nº)	H (Nº)	Mediana M (€)	Mediana H (€)	Brecha (%)	Brecha anualiz. (%)	Brecha norm. (%)	Brecha equiparada (%)
67	34	54.819,98	54.819,98	0,00	0,00	0,00	0,00

Podemos ver que hay una brecha salarial de -8,34%, favorable a las mujeres, y que se reduce a 0 cuando se calcula la mediana.

Cabe resaltar que este dato queda lejos del límite del 25% de brecha salarial que establece el artículo 28 del 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, no siendo necesario justificar una diferencia de género en la retribución.

7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Para contribuir a la mejor ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la entidad aplica las medidas de conciliación que vienen marcadas en la normativa vigente.

Solamente dos personas han solicitado un permiso parental en el periodo de tiempo analizado, un hombre y una mujer.

Se aplica el sistema de teletrabajo en aquellos puestos susceptibles de esa modalidad de prestación de servicios. Este sistema de teletrabajo viene regulado por un protocolo interno establecido.

8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

No hay una infrarrepresentación de mujeres en la Cámara. Al contrario, representan el 66% de la totalidad de la plantilla.

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La entidad cuenta con un protocolo de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo, el cual ha sido negociado con la representación legal del personal y se ha difundido a toda la plantilla.

El contenido que se recoge en el protocolo es el siguiente.

- Definición de las distintas tipologías de acoso
- Identificación de conductas que pueden ser constitutivas de acoso
- Procedimiento formal de actuación frente al acoso
- Confidencialidad y respecto a la intimidad de las personas afectadas
- Principios: Diligencia, celeridad, seguridad, coordinación y colaboración en el procedimiento
- Imparcialidad en las actuaciones
- Garantía de actuación, adaptando las medidas necesarias, incluidas las de carácter disciplinario
- Resarcimiento a la persona acosada y protección



Por el momento no se han desarrollado acciones formativas en acoso sexual y acoso por razón de sexo.

10. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La Cámara de Cuentas de la Comunidad de Madrid cuenta con una evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género, donde se tiene en cuenta el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como un riesgo psicosocial. Además, se contemplan medidas de prevención dirigidas a la protección del embarazo y lactancia y distintos factores de riesgo (ergonómicos, higiénicos, psicosociales, etc.), diferenciando la afección que tienen para hombres y para mujeres.

11. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

En términos generales, se utiliza el masculino genérico tanto en las comunicaciones internas como las comunicaciones externas de la entidad. Los canales de comunicación internos son: intranet, tablón de anuncios, emails, canal interno de información. Los canales de comunicación externos son: emails, web corporativa, teléfono, revista o boletín.

No obstante, se han hecho algunas adaptaciones al lenguaje inclusivo como la RPT y la cartelería interior.

VIII. PLAN DE ACCIÓN - EJES

1

POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA CÁMARA DE CUENTAS

1.1 DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Área de actuación	Políticas de igualdad en la Cámara de Cuentas
Objetivos que persigue	Desarrollar una cultura organizativa que fomente la igualdad.
Descripción detallada de la medida	Difundir el Plan de Igualdad, de forma interna (publicación en la intranet, tablón de anuncios, correo electrónico) y externa (a través de la página web, notas de prensa, y en el boletín de ASOCEX).
Cronograma de implantación	2025
Responsables	Gabinete Técnico de la Presidencia
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Plan de igualdad difundido internamente (si/no) <input type="checkbox"/> Plan de igualdad difundido externamente (si/no) <input type="checkbox"/> Alcance <input type="checkbox"/> Canales de información utilizados



1.2 ESTABLECER VÍNCULOS CON INSTITUCIONES COMPROMETIDAS CON LA IGUALDAD

Área de actuación	Políticas de igualdad
Objetivos que persigue	Compartir experiencias y buenas prácticas en materia de igualdad con otras instituciones.
Descripción detallada de la medida	Establecer vínculos con otras instituciones (especialmente a través del Grupo de trabajo de Igualdad en ASOCEx), mediante reuniones periódicas con la finalidad de poner en común experiencias y buenas prácticas en materia de igualdad
Cronograma de implantación	2025 - 2029
Responsables	Gabinete Técnico de la Presidencia
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Informe de resultados y conclusiones de los avances llevados a cabo



1.3 ESTANDARIZAR LA RECOPILOACION DE DATOS DE LA INSTITUCION DE FORMA DESAGREGADA POR SEXO, PARA FACILITAR EL ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA CÁMARA DE CUENTAS

Área de actuación	Políticas de igualdad
Objetivos que persigue	Facilitar la elaboración de informes y disposiciones con perspectiva de género.
Descripción detallada de la medida	<p>Implantar programas, herramientas y software informáticos desagregando la información por sexo y asegurando que siempre se realice de esta forma.</p> <ul style="list-style-type: none">• Convocatorias publicadas y candidaturas desagregadas por sexo.• Retribuciones de la plantilla desagregadas por sexos• Disfrute de permisos, reducciones de jornada, excedencias y licencias, etc. vinculadas a la conciliación de la vida familiar personal y laboral.
Cronograma de implantación	2026 - 2028
Responsables	Unidad de Sistemas y Tecnología de la Información.
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Revisión de programas y herramientas (si/no) <input type="checkbox"/> % de programas revisados

2

CONTRATACIÓN

2.1 ADAPTACIÓN DE LOS PLIEGOS DE LICITACIONES CON CLAUSULAS SOCIALES

Área de actuación	Políticas de igualdad en contratación
Objetivos que persigue	Fomentar la igualdad de oportunidades a través de la contratación pública
Descripción detallada de la medida	Adaptar los pliegos de las licitaciones de contratos para incorporar cláusulas de igualdad como criterios de desempate entre los licitadores. Se incluirá como criterio de desempate las medidas de carácter social y laboral que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
Cronograma de implantación	2026 - 2029
Responsables	Departamento de Gestión Económica
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Revisión pliegos contratación (si/no) <input type="checkbox"/> % de pliegos con cláusulas sociales

2.2 REVISIÓN DE LOS PLIEGOS ADMINISTRATIVOS DE LICITACIONES

Área de actuación	Políticas de igualdad en contratación
Objetivos que persigue	Fomentar la igualdad de oportunidades a través de la contratación pública
Descripción detallada de la medida	Revisar los pliegos de las licitaciones para la contratación de obras, servicios y suministros con empresas de manera que se asegure que contemplan la prohibición de contratar a empresas que incumplen sus obligaciones en materia de igualdad.
Cronograma de implantación	2026 - 2028
Responsables	Departamento de Gestión Económica
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Revisión pliegos contratación (si/no) <input type="checkbox"/> % de pliegos administrativos revisados

3

PROCESO DE PROVISIÓN DE
PUESTOSCOMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS
CONVOCATORIAS PÚBLICAS DE EMPLEO

Área de actuación

Procesos de provisión de puestos.

Objetivos que persigue

Garantizar la igualdad y no discriminación por razón de sexo en el acceso a los puestos de trabajo de la Cámara de Cuentas, valorando aptitudes y capacidades sin ningún tipo de sesgo.

Descripción detallada
de la medida

Incluir en las bases reguladoras de los procesos de provisión de puestos la obligación de garantizar que, en las entrevistas que se realicen en el proceso de provisión, se utilicen criterios objetivos que no contemplen aspectos de contenido personal o estereotipos de género y que garanticen una selección igualitaria.

Cronograma de
implantación

2026 - 2029

Responsables

Departamento de Personal y Régimen jurídico

Indicadores de
seguimiento

- ☐ % de convocatorias publicitadas con el compromiso
- ☐ Inclusión compromiso (si/no)

4

FORMACIÓN

4.1 FORMACIÓN EN IGUALDAD A TODO EL PERSONAL DE LA ORGANIZACIÓN

Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
Descripción detallada de la medida	Realizar un curso de formación específico en materia de igualdad y género dirigido a todo el personal de la Cámara. Los contenidos incluirán, al menos, los siguientes módulos y/o conceptos: estereotipos y roles de género; discriminación por razón de sexo; conciliación y corresponsabilidad; lenguaje inclusivo; acoso sexual y acoso por razón de sexo; diversidad; igualdad de oportunidades; equidad; acciones positivas; perspectiva de género; transversalidad de género.
Cronograma de implantación	2026
Responsables	Coordinación de Formación
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración <input type="checkbox"/> Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...) <input type="checkbox"/> N° personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad <input type="checkbox"/> Satisfacción percibida



4.2 PLANIFICAR LA FORMACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios.
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> • Contar con información estadística desagregada por sexo de las personas asistentes. ▪ Introducir acciones positivas que garanticen y actualicen la formación del personal que esté o haya estado en determinadas situaciones de permiso o excedencia por motivos familiares: <ul style="list-style-type: none"> ○ Facilitar la participación en las actividades formativas on-line de quienes se encuentren en situación de permiso de maternidad/paternidad o excedencia por motivos familiares. ○ Dar preferencia durante un año en la selección de participantes en cursos de formación de la Cámara a quienes se reincorporen de los permisos de maternidad/paternidad o de excedencia por motivos familiares.
Cronograma de implantación	2026 – 2029
Responsables	Coordinación de formación
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Plan de formación realizado (si/no) <input type="checkbox"/> Plan de formación difundido (si/no) <input type="checkbox"/> Nº asistentes a los cursos de formación, por sexo.

5

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS
DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA
VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

DIFUSIÓN DE LOS RECURSOS DISPONIBLES PARA LA CONCILIACIÓN

Área de actuación

Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Objetivos que persigue

Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad

Descripción detallada de la medida

Difundir los derechos y medidas de conciliación entre el personal, que incluya información sobre los permisos y licencias disponibles en la Cámara de Cuentas de la Comunidad de Madrid, así como el procedimiento de trámite de las solicitudes.

Se utilizarán todos los canales habituales para la difusión y se incorporará una referencia especial sobre corresponsabilidad para fomentar que no solo las mujeres soliciten las medidas o permisos de conciliación

Cronograma de implantación

2025 - 2026

Responsables

Departamento de Personal y Régimen jurídico

Indicadores de seguimiento

- ☐ Información difundida (si/no)
- ☐ N° permisos solicitados
- ☐ Satisfacción percibida

6

COMUNICACIÓN, LENGUAJE E
IMAGEN NO SEXISTA

LENGUAJE E IMÁGENES DE LAS COMUNICACIONES INTERNAS Y EXTERNAS

Área de actuación

Comunicación, lenguaje e imagen no sexista

Objetivos que persigue

Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres

Descripción detallada de la medida

Revisar y, en su caso, corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas (comunicados, notas de prensa, web, documentación, etc.) para asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.

Para ello se difundirán sugerencias y guías de lenguaje inclusivo.

Cronograma de implantación

2026 - 2027

Responsables

Gabinete Técnico de la Presidencia

Indicadores de seguimiento

- ☐ Difusión (si/no)
- ☐ Revisión del lenguaje (si/no)
- ☐ Revisión de las imágenes (si/no)
- ☐ Enumerar guías

7

SITUACIONES DE ESPECIAL
PROTECCIÓN Y SALUD LABORAL7.1 FORMACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y
OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD
MORAL

Área de actuación

Prevención del acoso sexual, por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.

Objetivos que persigue

Asegurar que el personal que preste servicios en la Cámara disfrute de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

Descripción detallada
de la medida

Incluir la materia de acoso sexual y por razón de sexo en la formación sobre igualdad que se impartirá a todo el personal de la Cámara de Cuentas de la Comunidad de Madrid.

Cronograma de
implantación

2026 - 2027

Responsables

Coordinación de Formación

Indicadores de
seguimiento

- ☐ Curso impartido (si/no)
- ☐ Lugar y fecha de celebración
- ☐ Mejora del conocimiento en materia de violencia y acoso (encuesta, entrevista...)
- ☐ N.º personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad
- ☐ Satisfacción percibida

7.2 PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO

Área de actuación	Prevención del acoso sexual, por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.
Objetivos que persigue	Asegurar que el personal que presta servicios en la Cámara disfrute de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	Difundir el protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual de la Cámara de Cuentas de la Comunidad de Madrid.
Cronograma de implantación	2025
Responsables	Departamento de Personal y Régimen jurídico
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Alcance <input type="checkbox"/> N° Denuncias/quejas/sugerencias recibidas <input type="checkbox"/> Protocolo difundido (si/no) <input type="checkbox"/> Protocolo realizado (si/no) <input type="checkbox"/> Resolución de conflictos/casos de acoso (si/no)

7.3 DERECHOS EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual, por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.
Objetivos que persigue	Asegurar que el personal que presta servicios en la Cámara disfrute de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	Difusión de los derechos de las víctimas de violencia de género recogidos en el Acuerdo del Consejo de 25 de junio de 2025, por el que se aprueba expresa y formalmente el Acuerdo de 12 de junio de 2025, de la Mesa de Negociación en materia de Función Pública, sobre jornada, turnos, horario de trabajo, vacaciones, permisos, licencias del personal al servicio de la Cámara de Cuentas.
Cronograma de implantación	2025
Responsables	Departamento de Personal y Régimen jurídico
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Difusión realizada (si/no)



7.4 INCORPORAR PROGRAMAS DE SALUD ESPECÍFICOS PARA MUJERES Y HOMBRES EN EL PLAN DE PREVENCIÓN

Área de actuación	Prevención de riesgos laborales.
Objetivos que persigue	Aplicar la perspectiva de género en la política de salud y de prevención de riesgos laborales
Descripción detallada de la medida	Incorporar en el Plan de Prevención programas de salud específicos para mujeres y hombres
Cronograma de implantación	2025
Responsables	Departamento de Gestión Económica
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Programas incorporados (si/no)

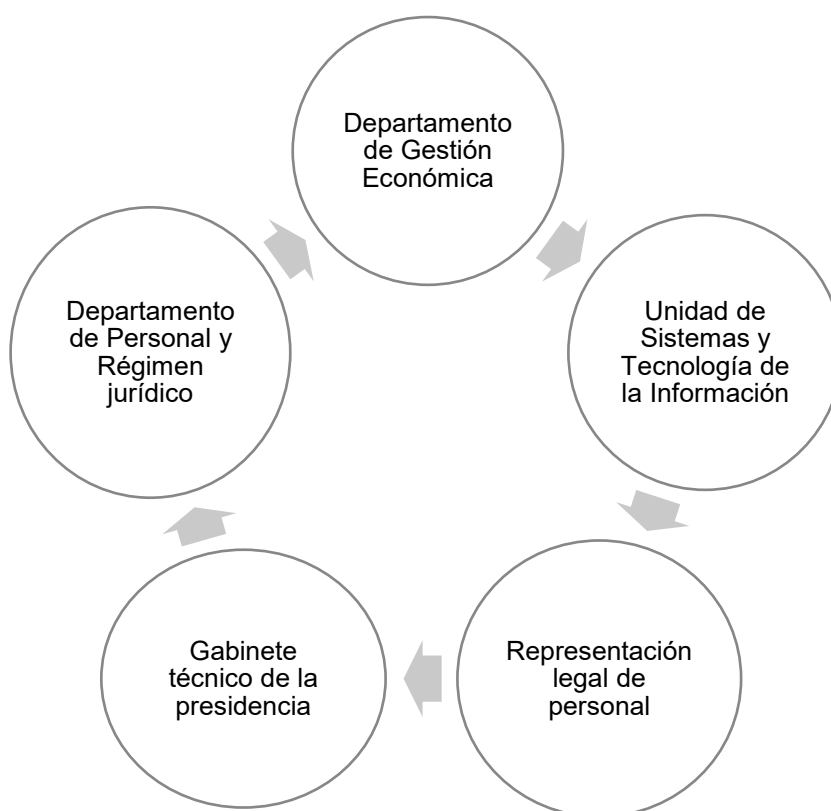
IX. MEDIOS Y RECURSOS

Para garantizar la correcta implantación, seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad, la Cámara de Cuentas de la Comunidad de Madrid contará con los siguientes recursos:

1. Recursos humanos

Se asignará para el control en la implementación de las medidas personal que cuente con formación en la materia (Gabinete Técnico de la Presidencia, Departamento de Personal y Régimen Jurídico y la Junta de Personal). También se podrá contar con **personal externo especializado** en la materia, que colabore en el desarrollo de las medidas del plan. En particular:

- **Equipo técnico interno:** personal de las áreas de formación, personal, Gabinete Técnico de Presidencia y demás unidades implicadas en la ejecución de las medidas, así como la representación legal de las personas trabajadoras.



- **Asistencia externa especializada:** se podrá recurrir a consultoras o profesionales con experiencia acreditada en igualdad de género y ámbito laboral para tareas como auditorías, formación, evaluación del plan o redacción de materiales.



I PLAN DE IGUALDAD

2. Recursos materiales

La Cámara de Cuentas pondrá a disposición los medios materiales necesarios para implementar el plan:

- Espacios físicos adecuados para reuniones, formación y actividades de sensibilización.
- Equipos informáticos y dispositivos digitales.
- Material didáctico, guías y recursos divulgativos.
- Documentación técnica y jurídica.
- Plataformas digitales internas (intranet, software de gestión) para difusión y seguimiento de medidas.

3. Recursos financieros

- El presupuesto de la Cámara de Cuentas contará con las dotaciones necesarias para el desarrollo del Plan de Igualdad.

I PLAN DE IGUALDAD

X. CALENDARIO DE ACTUACIONES

	2025 (4ºT)	2026	2027	2028	2029
1. POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA CÁMARA DE CUENTAS					
ESTABLECER VÍNCULOS CON INSTITUCIONES COMPROMETIDAS CON LA IGUALDAD					
DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD					
ESTANDARIZAR LA RECOPIACIÓN DE DATOS DESAGREGADOS POR SEXO					
2. CONTRATACIÓN					
ADAPTACIÓN DE LOS PLIEGOS DE LICITACIONES CON CLAUSULAS SOCIALES					
REVISIÓN DE LOS PLIEGOS ADMINISTRATIVOS DE LICITACIONES					
3. PROCESO DE PROVISIÓN DE PUESTOS					
COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS CONVOCATORIAS PÚBLICAS DE EMPLEO					



I PLAN DE IGUALDAD

	2025 (4ºT)	2026	2027	2028	2029
FORMACIÓN					
FORMACIÓN EN IGUALDAD A TODA EL PERSONAL DE LA ORGANIZACIÓN					
FORMACIÓN EN IGUALDAD A RESPONSABLES DE PROVISIÓN DE PUESTOS					
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL					
DIFUSIÓN DE LOS RECURSOS DISPONIBLES PARA LA CONCILIACIÓN					
COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA					
LENGUAJE E IMÁGENES DE LAS COMUNICACIONES INTERNAS Y EXTERNAS					
SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCION Y SALUD LABORAL					
FORMACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL					
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO					
DERECHOS EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO					

I PLAN DE IGUALDAD

	2025 (4ºT)	2026	2027	2028	2029
INCORPORAR PROGRAMAS DE SALUD ESPECÍFICOS PARA MUJERES Y HOMBRES EN EL PLAN DE PREVENCIÓN					

XI. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

El Plan de Igualdad se desarrollará durante la vigencia del mandato del Consejo de la Cámara de Cuentas y se prorrogará cuando este finalice, hasta la elaboración de un nuevo plan. Su seguimiento y evaluación son componentes esenciales para garantizar su correcta implementación.

A tal efecto, se crea una Comisión de seguimiento, que será la propia Comisión negociadora, y será la encargada de desarrollar las siguientes funciones:

- Verificar el cumplimiento de las medidas adoptadas y valorar su eficacia.
- Detectar posibles desviaciones o necesidades de mejora.
- Proponer ajustes y correcciones de las deficiencias detectadas.
- Valorar el impacto de las acciones implantadas.
- Proponer acciones de mejora que contribuyan a consolidar el compromiso con la igualdad de oportunidades.

La Comisión elaborará anualmente un informe de seguimiento destinado a evidenciar:

- El nivel de ejecución e implantación del Plan.
- Si se han conseguido los objetivos propuestos.
- La adecuación de recursos destinados a su implementación.
- Posibles áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran modificar las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

XII. APROBACIÓN Y FIRMA

Reunidas todas las partes implicadas, tanto en representación de la entidad como en representación del personal, se aprueba el presente Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la fecha indicada en el acta y se somete a la aprobación del Consejo de la Cámara de Cuentas.