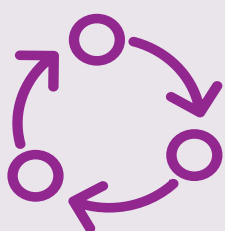




TRIBUNAL DE CUENTAS

Comisión de Igualdad

Estrategia para incorporar *la igualdad y la perspectiva de género* en el conjunto de la actuación del Tribunal de Cuentas



**OBJETIVO ESTRATEGICO 2, LINEA
ACTUACION 8, MEDIDA A) A1**

Aprobada por el Pleno en su reunión de 25 septiembre 2025





TRIBUNAL DE CUENTAS

COMISIÓN DE IGUALDAD

INDICE

1. Contexto estratégico.....	3
2. Trayectoria del Tribunal de Cuentas con el principio de Igualdad de Género.....	4
2.1 El Pleno incluye en los Programas Anuales de Fiscalización la igualdad y la perspectiva de género	4
2.2 Creación de la Comisión de Igualdad.....	5
2.3 Plan de Igualdad del Tribunal de Cuentas.....	5
2.4 Formación, cultura, sensibilización e información	6
2.5 La Unidad de Igualdad.....	7
3. Fundamentos y alcance de la estrategia.....	7
I. Objetivo general del Tribunal de Cuentas: la igualdad y la perspectiva de género	7
II. Objetivos Estratégicos.....	8
III. Ejes Estratégicos de Actuación.....	8



TRIBUNAL DE CUENTAS

COMISIÓN DE IGUALDAD

ESTRATEGIA PARA INCORPORAR LA IGUALDAD Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL CONJUNTO DE LA ACTUACIÓN DEL TRIBUNAL DE CUENTAS, APROBADA POR EL PLENO DEL TRIBUNAL DE CUENTAS EN SU REUNIÓN DE 25 SEPTIEMBRE DE 2025. OBJETIVO ESTRATÉGICO 2, LINEA ACTUACIÓN 8, MEDIDA A.



1. Contexto estratégico

El Tribunal de Cuentas ha mantenido una trayectoria firme y coherente en la promoción de la igualdad y la no discriminación, en cumplimiento del principio consagrado en el artículo 14 de la Constitución española y del mandato del artículo 9.2, que obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva. Esta orientación se ha visto reforzada con la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH), a la que se suman la Ley Orgánica 2/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, que en su conjunto establecen principios de actuación y medidas dirigidas a garantizar la igualdad real y a eliminar cualquier forma de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito específico de la Institución, la Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas, en la redacción dada por la Ley Orgánica 3/2015, de 30 de marzo, establece expresamente en su artículo 9.1 que la función fiscalizadora debe extenderse al control del sometimiento de la actividad económico-financiera del sector público a los principios de legalidad, eficiencia, economía, transparencia, sostenibilidad ambiental y, de forma explícita, a la igualdad de género. Asimismo, en el plano internacional, la Agenda 2030 de Naciones Unidas, aprobada en septiembre de 2015, fija como referencia ineludible los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), entre los que destacan el ODS 5, dedicado a lograr la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas, y la meta 4.5 del ODS 4, orientada a eliminar las disparidades de género en la educación.

Sobre esta base normativa y de compromisos internacionales, el Plan Estratégico 2024-2027 del Tribunal de Cuentas, aprobado el 30 de mayo de 2024, reafirma la igualdad de género y de oportunidades como uno de los valores esenciales de la Institución. Este principio se incorpora de forma transversal en los tres objetivos estratégicos en que se estructura el Plan, mediante líneas de actuación destinadas a garantizar su efectividad. De manera más concreta, el Plan Operativo Bienal 2024-2025, aprobado en la misma fecha, contempla en el Objetivo Estratégico 2, línea de actuación 8, medida A), el mandato de «diseñar e implementar una estrategia dirigida a incorporar la igualdad y la perspectiva de género en toda la actuación del Tribunal de Cuentas».

En cumplimiento de este mandato, la Comisión de Igualdad elevó a la aprobación del Pleno del Tribunal de Cuentas el presente documento, que define la estrategia institucional para integrar la igualdad y la perspectiva de género en todas las dimensiones de la actividad del Tribunal de Cuentas, tanto en su función fiscalizadora como en su gobernanza interna.



TRIBUNAL DE CUENTAS

COMISIÓN DE IGUALDAD



2. Trayectoria del Tribunal de Cuentas con el principio de Igualdad de Género

La estrategia para incorporar la igualdad y la perspectiva de género en el conjunto de la actuación del Tribunal de Cuentas tiene su base y fundamento también en el compromiso que ha mantenido la Institución a lo largo de estos últimos años y que se pasa a exponer.



2.1 El Pleno incluye en los Programas Anuales de Fiscalización la igualdad y la perspectiva de género

El Tribunal de Cuentas ha adoptado una serie de decisiones que han marcado una actuación innovadora en este ámbito y ha procurado un acercamiento a la realidad y a los tiempos en los que vivimos.

Desde el año 2009, el Pleno del Tribunal de Cuentas incluyó en los programas anuales de fiscalización, de forma específica, la sensibilidad por la problemática en torno a la igualdad de género y la convicción de que el Tribunal de Cuentas tiene y debe realizar aportaciones en este ámbito.

Así, por primera vez, en el Preámbulo del Programa Anual de Fiscalizaciones para el 2009, el Pleno del Tribunal decidió «Incluir, con independencia de los objetivos específicos de cada una de las fiscalizaciones, la verificación del cumplimiento de la normativa para la igualdad efectiva de mujeres y hombres».

Esta decisión del Pleno ha incidido en la necesidad de considerar la transversalidad del principio de igualdad en todas las actuaciones fiscalizadoras del Tribunal de Cuentas, siempre que fuera posible.

En ejecución de esta decisión del Pleno manifestada en los Programas Anuales de Fiscalización, en todas las Directrices Técnicas aprobadas a partir de enero de 2009 se ha incluido, dentro de los objetivos de fiscalización, el que se hiciera referencia a esta materia en los casos en que tuviera relación con su objeto.

Esta práctica se vio reforzada tras la modificación del artículo 9 la Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas, y que supone incorporar a las fiscalizaciones la verificación del sometimiento de la actividad económico-financiera del sector público al principio de igualdad.

En el ámbito de la fiscalización ha resultado trascendente, por constituir un instrumento impulsor y facilitador de las tareas de verificación por el Tribunal de Cuentas del cumplimiento del principio de igualdad, la aprobación por el Pleno el 28 de abril de 2025, de la Guía para la fiscalización del objetivo transversal de igualdad de género, elaborada por la Presidencia de la Sección de Fiscalización con la colaboración de los Departamentos de la propia Sección y de la Comisión de Igualdad. Esta Guía, además, constituye una referencia en la materia a nivel nacional e internacional.



TRIBUNAL DE CUENTAS

COMISIÓN DE IGUALDAD

Durante estos años, se han realizado fiscalizaciones que han tenido por objeto exclusivo la comprobación del cumplimiento de los principios de igualdad de género y otras en las que se incluía la verificación dentro de un ámbito objetivo más amplio de aspectos que pudieran tener relación con el objeto de las actuaciones fiscalizadoras.

En este contexto, en los programas de trabajo de las fiscalizaciones se han incluido verificaciones relacionadas con el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en las áreas de personal, contratación y subvenciones, además de comprobaciones respecto de la composición de consejos de administración y de la implementación por las entidades fiscalizadas de los correspondientes planes de igualdad.

En el Plan Anual de Fiscalizaciones vigente en el momento de aprobación de esta Estrategia, se incluyen y están en curso, dos fiscalizaciones que responden al objetivo exclusivo de verificar el cumplimiento de la igualdad entre mujeres y hombres, estas son: la fiscalización sobre la evaluación de la perspectiva de género en el proceso de elaboración de los presupuestos de las comunidades autónomas: los informes de impacto de género; y la fiscalización de la perspectiva de género en el presupuesto del Ministerio de Industria y Turismo, situación a 31 de diciembre de 2023.



2.2 Creación de la Comisión de Igualdad

El personal al servicio del Tribunal de Cuentas ha dado también una respuesta proactiva y pionera en este ámbito. La Comisión de Igualdad del Tribunal de Cuentas surgió del compromiso previo del Grupo de Igualdad de Género-Tribunal de Cuentas desde el que se impulsó la propuesta de la que resultó la aprobación, el 16 de febrero de 2012, por parte de la Comisión de Gobierno del Tribunal de Cuentas, de las Normas para la Constitución y Funcionamiento de la Comisión de Igualdad del Tribunal de Cuentas. Estas normas recogen su naturaleza, constitución, composición, funciones y funcionamiento. La composición de la Comisión de Igualdad es equilibrada y paritaria, formada por personas representantes de las Asociaciones Sindicales acreditadas en el Tribunal de Cuentas, y designadas por ellas, y el mismo número de personas designadas por el propio Tribunal de Cuentas. La presidencia corresponde a la Consejera o Consejero designado por el Pleno.

Desde su creación, la Comisión ha mantenido reuniones de manera continua. En particular, durante la sesión celebrada el 21 de enero de 2013, se estableció como objetivo prioritario la elaboración de un Plan de Igualdad, que sería sometido a la aprobación del Pleno del Tribunal de Cuentas, en cumplimiento de su mandato 10/2010 emitido el 20 de julio de 2010.



2.3 Plan de Igualdad del Tribunal de Cuentas

El I Plan de Igualdad del Tribunal de Cuentas fue fruto de un proceso complejo y prolongado. Desde el acuerdo inicial del Pleno de 2010 hasta su aprobación en septiembre



TRIBUNAL DE CUENTAS

COMISIÓN DE IGUALDAD

de 2014, la Comisión de Igualdad llevó a cabo un diagnóstico exhaustivo de la situación en materia de igualdad de género, sin referentes previos en otras Entidades Fiscalizadoras Superiores. Ese análisis permitió establecer la base objetiva sobre la que diseñar un instrumento eficaz para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar cualquier forma de discriminación por razón de sexo.

El Plan de Igualdad se configura, por tanto, como el principal instrumento operativo en esta materia, al establecer la normativa aplicable y fijar medidas concretas, responsables, indicadores y plazos, para su ejecución y seguimiento. Tras la intensificación de los trabajos de la Comisión de Igualdad en 2022 y 2023, con la realización de nuevos diagnósticos, se avanza ahora hacia la elaboración del II Plan de Igualdad, cuyo texto será objeto de negociación durante 2025 y se someterá al Pleno para su aprobación, consolidando el compromiso de la Institución con una igualdad real y efectiva.



2.4 Formación, cultura, sensibilización e información

En el marco del Programa de Formación del Tribunal de Cuentas, desde el año 2011 hasta el momento actual, se han celebrado anualmente jornadas de formación y sensibilización en materia de igualdad de género. Se ha contado tanto con la participación de destacadas personalidades del ámbito judicial, político o universitario, como con la de personal al servicio del propio Tribunal de Cuentas, Tribunal de Cuentas Europeo y OCEX, así como representantes de otros ámbitos de la administración pública.

A lo largo de estos años han sido muchas las temáticas tratadas, como el presupuesto con perspectiva de género, los protocolos de acoso, la fiscalización con enfoque de género, la brecha salarial, la contratación administrativa, la escasa designación de mujeres en los consejos de administración, la limitada representación de la mujer en puestos de responsabilidad, o la falta de adaptación de las políticas públicas a la situación de la mujer en temas de salud.

Igualmente, la Comisión de Igualdad ha programado, coincidiendo con la celebración del día internacional de la mujer y con el día contra la violencia de género, distintas actuaciones que han unido la formación, con la cultura y con la sensibilización en diversas materias artísticas como la fotografía, la pintura o la escritura.

Además de la formación, se ha considerado importante informar de todo aquello que, en cuanto al principio de igualdad, implica y concierne al Tribunal de Cuentas. De esta forma, se instó a que, por primera vez en la Memoria de Actuaciones del Tribunal de Cuentas del 2010, se ofrecieran datos de los efectivos con los que cuenta la Institución desagregados por sexo. Detalle que, hasta ese momento, no se ofrecía.

A partir de la Memoria de 2012, las actuaciones del Tribunal de Cuentas en materia de igualdad se recogen en un apartado específico donde se da cuenta de las acciones emprendidas durante el ejercicio al que se refiere. En la actualidad, esa información se recoge en el Informe Anual de la Institución.

La intranet del Tribunal de Cuentas se concibe como un instrumento de comunicación y gestión del conocimiento. Desde noviembre de 2011, con el objetivo de informar y



TRIBUNAL DE CUENTAS

COMISIÓN DE IGUALDAD

sensibilizar al personal del Tribunal de Cuentas, se ha dispuesto de un apartado en la intranet denominado «Igualdad Género Tribunal de Cuentas». Se trata, en esencia, de ofrecer una base documental que recopila material de formación, así como recoger los acuerdos de los órganos de gobierno o de actuación del Tribunal (Pleno, Comisión de Gobierno, Comisión de Igualdad...) en esta materia.

El uso no sexista del lenguaje se ha considerado una tarea relevante a llevar a cabo en aplicación del artículo 14 párrafo 11º de la LOIEMH. Este artículo establece como uno de los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: «La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas».



2.5 La Unidad de Igualdad

A propuesta de la Comisión de Igualdad, y como consecuencia del compromiso del Tribunal de Cuentas con la aplicación efectiva del principio de igualdad, se acuerda por el Pleno el 25 de enero de 2024 la creación de una Unidad de Igualdad. Este acuerdo consideró lo establecido en el Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado, como una de las manifestaciones de la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. El Real Decreto 259/2019 citado desarrolla las referidas Unidades de Igualdad, precisando su alcance, en tanto que instrumento para garantizar la aplicación efectiva de dicho principio en la Administración General del Estado.



3. Fundamentos y alcance de la estrategia



1. Objetivo general del Tribunal de Cuentas: la igualdad y la perspectiva de género

La incorporación de la igualdad y la perspectiva de género en el Tribunal de Cuentas es un compromiso institucional basado en principios de justicia social, eficacia organizativa y cumplimiento normativo. Esta estrategia busca transversalizar la igualdad y la perspectiva de género en todas las áreas y actuaciones del Tribunal, consolidando un modelo organizativo y operativo inclusivo, equitativo y respetuoso con los derechos fundamentales. Con esta estrategia se refuerza el compromiso del Tribunal de Cuentas de liderar el cambio hacia una organización más igualitaria e inclusiva, en coherencia con los valores de equidad, eficiencia y responsabilidad pública.

Por lo tanto, el Objetivo general de la estrategia de igualdad del Tribunal de Cuentas consiste en promover y garantizar la igualdad de género en todos los ámbitos de actuación



TRIBUNAL DE CUENTAS

COMISIÓN DE IGUALDAD

de la institución, eliminando las brechas de género, asegurando la equidad en el acceso a oportunidades, recursos y derechos, y fomentando un entorno inclusivo y libre de discriminación para todas las personas.

Este objetivo general se desglosa en los objetivos y ejes estratégicos que se detallan a continuación.



II. Objetivos Estratégicos

II.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todas las funciones y actividades del Tribunal de Cuentas, en lo relativo tanto a la gobernanza interna de la Institución, como a la integración de la igualdad y la perspectiva de género en el ejercicio de las funciones que tiene atribuidas.

II.2. Garantizar el acceso y la promoción en las carreras profesionales en igualdad de oportunidades.

II.3. Garantizar la formación, la cultura, la sensibilización y la participación del personal en temas de igualdad.

II.4. Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación laboral, personal y familiar, creando un entorno laboral respetuoso y sostenible.

II.5. Incluir la igualdad y la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y en la promoción de la salud.

II.6. Prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación, acoso laboral, sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral.



III. Ejes Estratégicos de Actuación

A. Política de igualdad, gobernanza con perspectiva de género y funciones del Tribunal de Cuentas.

Incluir la igualdad y la perspectiva de género como criterio transversal en la planificación, ejecución y evaluación en las actividades y funciones del Tribunal.

Garantizar que las políticas internas incorporen los principios de igualdad a través de procedimientos claros y efectivos.



TRIBUNAL DE CUENTAS

COMISIÓN DE IGUALDAD

Fortalecer el papel de la Comisión de Igualdad y la Unidad de Igualdad como agentes transformadores.

B. Acceso y desarrollo de la carrera profesional.

Revisar y actualizar los procesos de selección y promoción para garantizar la igualdad de oportunidades.

Implementar medidas de acción positiva para equilibrar la representación de género en todos los niveles jerárquicos.

Establecer indicadores y objetivos de paridad en la representación de mujeres y hombres.

C. Estudio de retribuciones con enfoque de género.

Realizar estudios periódicos de retribuciones con indicadores de género para identificar y, en su caso, corregir brechas retributivas.

Establecer procedimientos para garantizar la igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

D. Formación, cultura, comunicación y lenguaje.

Diseñar y ejecutar programas de formación continua en igualdad y perspectiva de género para todo el personal.

Divulgar y promover los criterios orientativos para el uso de lenguaje inclusivo y una comunicación no sexista en los documentos, informes y comunicaciones internas y externas.

Realizar campañas de sensibilización sobre la igualdad y sus beneficios.

Visibilizar los logros alcanzados en materia de igualdad para consolidar una cultura organizativa inclusiva.

Colaborar interinstitucionalmente mediante el establecimiento de alianzas con otras entidades públicas para intercambiar buenas prácticas en materia de igualdad.

E. Conciliación y corresponsabilidad.

Implementar políticas de flexibilidad laboral y medidas que favorezcan la conciliación efectiva.

Sensibilizar al personal sobre la corresponsabilidad, promoviendo un reparto equitativo de las tareas en la vida personal y familiar.

F. Prevención de riesgos laborales y promoción de la salud.

Incorporar un enfoque de género en la evaluación de riesgos laborales y la planificación de medidas preventivas.



TRIBUNAL DE CUENTAS

COMISIÓN DE IGUALDAD

Fomentar acciones específicas para proteger la salud física y mental del personal con enfoque inclusivo.

G. Compromiso contra el acoso y la violencia de género.

Aplicar de forma estricta el protocolo para la prevención y actuación frente al acoso de cualquier naturaleza.

Garantizar la protección y el apoyo a las víctimas de violencia de género, estableciendo un entorno seguro y de confianza.

H. Seguimiento y evaluación.

Establecer indicadores de género específicos, relevantes, alcanzables y medibles para monitorear los avances del Plan de Igualdad.

Realizar evaluaciones periódicas con participación de la Comisión de Seguimiento y la Unidad de Igualdad.

PLAZO DE VIGENCIA

El plazo de vigencia de la Estrategia de Igualdad, que entra en vigor a partir de su aprobación por el Pleno del Tribunal de Cuentas, será coincidente con la vigencia establecida para el Plan Estratégico del Tribunal de Cuentas que, en esta ocasión, tiene un plazo de vigencia que concluye el 31 de diciembre de 2027.

La consejera, presidenta de la Comisión de Igualdad,

Rosario García Álvarez