

I PLAN DE IGUALDAD

PARA MUJERES Y HOMBRES

DEL TRIBUNAL DE CUENTAS



**Aprobado por el Pleno del Tribunal de Cuentas
con fecha 29 de septiembre de 2014**

ÍNDICE

1. COMPROMISO DEL TRIBUNAL DE CUENTAS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO	3
2. INTRODUCCIÓN	5
2.1 Marco jurídico	5
2.2 Concepto y objetivo principal del Plan de Igualdad	5
2.3 Comisión de Igualdad y Grupo de Igualdad	5
2.4 Características del Plan	6
2.5 Personas destinatarias	7
2.6 Estructura	7
3. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	7
4. PROGRAMA DE ACTUACIÓN	9
Área 1. Política de Igualdad de género en el Tribunal de Cuentas	12
Área 2. Acceso al empleo público	16
Área 3. Carrera profesional	18
Área 4. Retribuciones	20
Área 5. Formación	22
Área 6. Conciliación	25
Área 7. Situaciones de especial protección y salud laboral	27
Área 8. Comunicación y lenguaje	30
5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	33
6. IMPLANTACIÓN Y VIGENCIA	33
7. ANEXOS	34
I.- Marco jurídico	34
II.- Guías para un uso del lenguaje no sexista	40
III.- Protocolo de actuación frente a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral en el Tribunal de Cuentas	46
IV.- Glosario terminológico	57

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

1. COMPROMISO DEL TRIBUNAL DE CUENTAS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO

➤ Presentación del Presidente del Tribunal de Cuentas

El I Plan de Igualdad para mujeres y hombres del Tribunal de Cuentas es el resultado de un proceso de consenso y gran participación de muchas de las personas que prestan sus servicios en esta Institución.

Se ha elaborado una herramienta que, a través de sus objetivos y actuaciones articuladas en el tiempo, responde al compromiso que el Pleno asumió en relación con los intereses y necesidades que presenta el personal del Tribunal de Cuentas.

Reconocida la contribución de las mujeres al desarrollo social, económico y cultural en general y la aportación que las mujeres prestan a esta Institución para el desarrollo de sus funciones, cualquier situación de desigualdad resultaría inadmisibile.

En este sentido, es conocido que vienen implementándose, desde hace algún tiempo, medidas concretas dirigidas a paliar la desigualdad de género a las que unimos este I Plan de Igualdad para mujeres y hombres del Tribunal de Cuentas, que propone las líneas de actuación para la consecución de una igualdad real y efectiva.

Considero que la aprobación de este Plan es un paso clave hacia esa dirección y supone la muestra de la voluntad y el compromiso asumido para incorporar progresivamente las acciones y medidas que contempla.

Ramón Álvarez de Miranda García
Presidente del Tribunal de Cuentas

➤ **Prólogo de la Presidenta de la Comisión de Igualdad**

A pesar de los avances que en materia de igualdad se han producido en los últimos años y de la igualdad formal recogida en nuestro ordenamiento jurídico, la vida diaria sigue mostrando situaciones en las que mujeres y hombres no disfrutan de los mismos derechos y oportunidades.

Es más, algunas personas, precisamente por la presencia mayoritaria de la mujer en la administración pública y porque la normativa jurídica que regula el entorno laboral no contiene, en principio, preeminencia de ventajas o privilegios de género, pueden tener la sensación de que la igualdad en el lugar de trabajo ya está resuelta y, por tanto, no consideren importante plantearse objetivos que ya no ven como un problema. Detectar, pues, las discriminaciones indirectas que aún se presentan en determinados ámbitos de las administraciones públicas y corregir eventuales situaciones de desigualdad son objetivos de cualquier plan de igualdad.

Con esta vocación de remover los obstáculos que impiden alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el Pleno del Tribunal de Cuentas aprobó, el 20 de julio de 2010, un acuerdo para la elaboración de un Plan de Igualdad en la Institución.

A lo largo de estos años, este compromiso ha tenido un eficaz recorrido a través de diversas decisiones de las que se ha ido haciendo partícipes a todas las personas que prestan sus servicios en esta Institución como la inclusión del objetivo de verificación del cumplimiento de la Ley de Igualdad en las funciones del Tribunal; creación de la Comisión y del Grupo de Igualdad; celebración de seminarios y jornadas anuales de formación; y la elaboración de normas y de protocolos con perspectiva de género.

Así pues, este Plan de Igualdad

- nace con el convencimiento de que la igualdad entre mujeres y hombres, además de un derecho de las personas, es una necesidad estratégica para profundizar en la democracia y para la construcción de una sociedad más sana, justa, cohesionada y desarrollada;
- expresa la voluntad institucional y compromete a las personas responsables en sus respectivas esferas de actuación a trabajar por la igualdad; y
- responde a la filosofía de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en la que se establece que tanto las administraciones públicas como las empresas han de elaborar planes de igualdad de cara a conseguir los objetivos fijados en las diversas normativas existentes.

La puesta en marcha del Plan de Igualdad no supone, únicamente, un mero cumplimiento formal de la normativa vigente, sino que implica asumir, con convicción, la igualdad de mujeres y hombres como una prioridad y un principio rector del Tribunal de Cuentas.

Enriqueta Chicano Jávega
Presidenta de la Comisión de Igualdad

2. INTRODUCCIÓN

2.1 Marco jurídico

Junto al mandato constitucional de que los poderes públicos quedan obligados a promover las condiciones para que la Igualdad sea real y efectiva, según determina el artículo 9.2 del texto constitucional, el artículo 14 del mismo texto establece el derecho a la Igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

Siguiendo estos preceptos, se publica en nuestro país la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH) que, además de establecer principios de actuación para los poderes públicos, prevé medidas destinadas a eliminar y a corregir la discriminación por razón de sexo.

Como es bien sabido, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos¹. Se trata también de un principio fundamental en la Unión Europea, donde la eliminación de las desigualdades es un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. Por todo ello, la LOIEMH incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de género.

En el anexo I de este Plan de Igualdad puede encontrarse un desarrollo completo del marco jurídico aplicable.

2.2 Concepto y objetivo principal del Plan de Igualdad

- Concepto: conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a garantizar en el Tribunal de Cuentas la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
- Objetivo principal: conseguir la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres que desarrollan su actividad laboral en el Tribunal de Cuentas.

2.3 Comisión de Igualdad y Grupo de Igualdad

La participación de las mujeres en las mismas condiciones que los hombres en la vida política, social, económica y cultural constituye un impulso para el aumento del bienestar y del pleno desarrollo de las posibilidades tanto de las mujeres, como de los hombres. Conscientes de esta realidad, Doña Ana Pérez Tórtola, Consejera de esta Institución desde noviembre del 2001 hasta julio del 2012, junto con un nutrido grupo de mujeres y hombres que prestan sus servicios en el Tribunal de Cuentas, impulsaron y propiciaron la constitución

1 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979; conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

de un Grupo de Igualdad que ha sido el germen de las actuaciones llevadas a cabo en este ámbito y que, entre otras realizaciones, ha facilitado la creación de la Comisión de Igualdad del Tribunal de Cuentas en febrero de 2012².

La Comisión de Igualdad y el Grupo de Igualdad vienen compartiendo el mismo afán que se ha materializado en numerosas propuestas que han contado, en todos los casos, con el apoyo institucional al más alto nivel. De esta manera, el compromiso del Pleno del Tribunal de Cuentas para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres se ha hecho patente con actuaciones innovadoras, entre las que cabe mencionar, sin carácter exhaustivo, la inclusión en los Programas Anuales de Fiscalización, desde el de 2009, del objetivo específico en las fiscalizaciones de la verificación del cumplimiento de la normativa para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; la dedicación de un apartado en la Intranet y en la Web institucional a la igualdad de género; la promoción de las actuaciones de sensibilización e información a través de jornadas anuales de formación y la creación de una base de datos documental; la aprobación del Protocolo de actuación frente a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral, y la decisión de contar con un Plan de Igualdad.

Desde diciembre de 2012, y por un periodo de tres años, el Pleno del Tribunal designó a la Consejera Doña Enriqueta Chicano como Presidenta de la Comisión de Igualdad, quien ha impulsado la elaboración y aprobación de este Plan de Igualdad, donde se puede constatar la abnegación, la cooperación, el trabajo, el espíritu crítico y constructivo, la sensibilidad, la constancia, y el entusiasmo de las personas que han colaborado en su realización, así como la decisión estratégica a favor de la igualdad de las personas que lo aprueban.

2.4 Características del Plan de Igualdad

- Preventivo: adopta medidas concretas para detectar eventuales desigualdades entre las mujeres y los hombres que prestan sus servicios en el Tribunal de Cuentas.
- Participativo: la cooperación de los diferentes departamentos o servicios y el diálogo son claves para promover su implantación.
- Operativo: debe ser un instrumento que facilite su puesta en práctica, por ello su estructura es sencilla y resolutive.
- Transversal: impulsa la perspectiva de género en todos los ámbitos de trabajo.
- Evaluable: permite valorar de manera continua su nivel de cumplimiento, a través de indicadores previamente definidos, para analizar el grado de ejecución de los

2 Se indican a continuación todas las personas que, hasta el momento de aprobación de este Plan, han formado parte de la Comisión de Igualdad o del Grupo de Igualdad: Manuel Aguilar Belda; Rosario Alias Garoz; Alicia Aparicio Nuñez; Laura Atance Aparicio; Emilio Carretero Hinojosa; Ana Belén Castaño Tabara; Enriqueta Chicano Jávega; Remedios Conde Silva; Juan Miguel Fernández Ruiz; Fernando Fernández Sanchez; Rosa María Frías Sanz; Jose Antonio Garcia Regueiro; Feliciano Gómez Martín; Jerónimo Hernández Casares; Marta Higuera Garrobo; María Luz Martín Sanz; Rosa Maria Martinez Abad; María Antonia Melcón Otero; M^a Carmen Menéndez Sandoval; Enriqueta Montabes Montabes; Matías Pascual Pastor; Maragda Pau Ganga; Ana Pérez Tórtola; Maria Pilar Ramírez Villar; Rafael Pou Bell; Pedro Ramiro Sánchez; Ana Lucia Rincón Villagrà; Esther Riquelme Mas; Carmen de Vicente Martin; Carmen Villanueva Pérez, Isabel Yndurain Pardo de Santayana. Actualmente, la Comisión de Igualdad está formada por trece personas y el Grupo de Igualdad por siete.

objetivos y medidas.

2.5 Personas destinatarias

El Plan está diseñado para el conjunto de la plantilla y beneficiará tanto a las trabajadoras como a los trabajadores que prestan servicios en la Institución.

2.6 Estructura

A partir de los puntos débiles y fuertes analizados en la fase de diagnóstico se han establecido ocho grandes áreas de actuación desarrolladas en el epígrafe 4 del presente documento: 1. Política de Igualdad de género en el Tribunal de Cuentas, 2. Acceso al empleo público, 3. Carrera profesional, 4. Retribuciones, 5. Formación, 6. Conciliación, 7. Situaciones de especial protección y salud laboral, 8. Comunicación y lenguaje.

Para cada área se incluye un objetivo general y unos objetivos específicos. Éstos, a su vez, contienen un conjunto de medidas a realizar para llevar a cabo el objetivo en cuestión y una serie de indicadores que permitirán evaluar si la medida se ha ejecutado o, en su caso, su grado de cumplimiento. Además, cada medida especifica el tiempo previsto para abordarse, así como el equipo responsable de su ejecución.

3. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Las cuatro fuentes de datos que han permitido disponer de un diagnóstico de la situación de partida y poder identificar así los aspectos en los que sería necesario incidir a la hora de elaborar el Plan de Igualdad, han sido las siguientes:

- Datos de personal del Tribunal:

Desde la Secretaría General del Tribunal se ha venido colaborando eficazmente en la recogida de datos, con un documento relativo a la situación del personal en el que se incluye un conjunto de datos desagregados en función de la variable sexo y en tablas tales como las siguientes: acceso al empleo, carrera profesional, formación, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, situaciones de especial protección, retribuciones, etc. El primero de estos documentos fue elaborado en 2011 y ha tenido dos actualizaciones más en los años 2012 y 2013.

- Encuesta al personal de la Institución:

En ejecución de un acuerdo de la Comisión de Gobierno, al Grupo de Igualdad se le encomendó el diseño del primer cuestionario en materia de igualdad de oportunidades, con el fin de conocer la opinión del personal que presta sus servicios en esta Institución. Se diseñaron 33 preguntas agrupadas en bloques sobre situación, gestión y necesidades de personal dentro del Tribunal de Cuentas y valoraciones personales. La Comisión de Igualdad llevó a cabo en junio de 2012 la primera encuesta on-line realizada a todo el personal. La cumplimentación del cuestionario fue voluntaria, con garantías respecto al anonimato y protección de datos.

- Entrevistas al equipo directivo del Tribunal:

También es de destacar la colaboración comprometida de las personas integrantes del Pleno y personal directivo del Tribunal, a través de entrevistas llevadas a cabo por diferentes grupos designados por la Comisión de Igualdad en el año 2013, en las que manifestaron sus opiniones, así como sus expectativas en materia de igualdad.

- Actividades de carácter formativo:

Se han celebrado tres Jornadas de Igualdad de Género en el Tribunal de Cuentas, en los años 2011, 2012 y 2013, las últimas con el título “Indicadores cuantitativos y cualitativos en el análisis de la Igualdad. Diseño de los ejes primarios del Plan de Igualdad”, que han permitido disponer de un acervo importante de reflexión y de análisis colectivo en los diferentes ámbitos.

Los datos examinados, cuantitativos y cualitativos, revelan la existencia de unos puntos fuertes y débiles en el Tribunal de Cuentas en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En ocasiones, se aprecian significativos desajustes en ciertas áreas en las que la situación de las mujeres es de inequívoca desventaja, mientras que en otras faltan datos para llegar a conclusiones determinantes.

Asumiendo que el diagnóstico se efectúa desde la foto fija que aportan los datos recogidos en un momento concreto, enero de 2013, se ha identificado lo siguiente:

Puntos Fuertes:

- Existencia de un compromiso del Pleno en apoyar acciones en materia de igualdad.
- Posición favorable del equipo directivo en cuanto a las medidas de conciliación.
- Prácticamente la totalidad del personal encuestado está *muy a favor* de la plena igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Voluntad del personal de seguir formándose en materia de igualdad.
- Facilidades ofrecidas desde el área de personal a la Comisión de Igualdad para recabar la información necesaria.
- Voluntad de revisión del lenguaje con perspectiva de género (concursos, normas de fiscalización, web).
- No se precisa de una dotación presupuestaria añadida al realizarse el Plan con medios propios.
- Existencia de paridad en el Pleno (por primera vez en su historia).
- El interés general del personal en las medidas de conciliación, como son el teletrabajo y la flexibilidad horaria.
- La presencia de las mujeres en los cursos de formación, en la proporción que tienen en el Tribunal, en torno al 60-40 por ciento de mujeres y hombres.

- Las condiciones laborales (jornada, horario, flexibilidad, etc.), aunque sean mejorables, permiten la racionalización y conciliación con la vida personal, familiar y laboral.
- Las mejoras continuas que se vienen realizando desde 2010 en materia de igualdad.

Puntos Débiles:

- Desinterés y/o falta de sensibilización por parte del personal, acerca de la igualdad y sobre la utilidad de un Plan de Igualdad, si se atiende a la baja participación habida en la contestación de la encuesta y en otras actividades formativas.
- Inexistencia de un sistema de recogida sistematizada de la información desagregada.
- Falta de formación específica en materia de género (falta de directrices en el cumplimiento de la Ley de Igualdad en las fiscalizaciones).
- Desigualdad en la promoción y nombramientos de personal.
- Insuficiente conocimiento de la distribución de las retribuciones complementarias, desglosadas por conceptos retributivos, según los siguientes criterios de clasificación: sexo, categoría profesional, departamento y en tramos salariales adaptados a la realidad del Tribunal de Cuentas.
- Falta de composición equilibrada de mujeres y hombres en las misiones internacionales.
- Ausencia de presupuesto con enfoque de género.
- Insuficiente evaluación y seguimiento de las acciones en materia de igualdad (lenguaje no sexista, cartelería adecuada...).
- Poco conocimiento, y utilización, de las medidas de conciliación que ofrece el Tribunal.

Todo ello, ha permitido conocer el estado actual del principio de igualdad entre mujeres y hombres e identificar posibles situaciones de desigualdad o discriminación.

4. PROGRAMA DE ACTUACIÓN

El 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.

En las siguientes páginas se desarrolla el programa concreto de actuaciones a llevar a cabo en las diferentes áreas en que se desagrega el Plan. Se ha optado por una presentación en formato de fichas, desglosadas en columnas, en las que se recogen las medidas a realizar, el equipo responsable de su ejecución, el plazo previsto para el desarrollo de la medida, los indicadores que permitirán evaluar su grado de cumplimiento, así como la fuente informativa de los datos que se precisan para su seguimiento y sus distintos plazos de evaluación.

Los equipos encargados de llevar a cabo estas acciones o medidas pueden contar con la Comisión de Igualdad para su desarrollo, siempre que se precise su colaboración.

En cifras, el Plan de Igualdad contiene:

- 8 áreas de actuación con otros tantos objetivos generales.
- 24 objetivos específicos.
- 73 medidas y 19 responsables de su ejecución.
- 99 indicadores para la evaluación y seguimiento de las medidas.

Siglas y acrónimos utilizados en el programa de actuación:

CGE: Cuenta General del Estado.

CGPJ: Consejo General del Poder Judicial.

OCEX: Órganos de Control Externo.

OTAC: Órgano para la Tramitación de Asuntos Confidenciales.

RPT: Relación de puestos de trabajo del Tribunal de Cuentas.

TCu: Tribunal de Cuentas.

Sub. Personal: Subdirección de Personal de la Secretaría General

Comisión de Igualdad: Comisión y Grupo de Igualdad.

Plan: Plan de Igualdad.

Protocolo: Protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral o mobbing.

**Áreas de actuación del
I Plan de Igualdad para mujeres y hombres
del Tribunal de Cuentas**

Área de actuación 1: Política de Igualdad de género en el Tribunal de Cuentas

Objetivo general:

Crear una cultura institucional que fomente la igualdad de trato y de oportunidades.

Objetivo específico 1.1. Concienciar y sensibilizar en materia de Igualdad al conjunto de la Institución

Situación actual: El 49, 5 % de personas encuestadas manifiesta desconocer si el TCu está teniendo en cuenta el principio de Igualdad en su gestión de personal.
El 72% de encuestados/as considera necesario realizar mejoras en materia de Igualdad dentro de la gestión de personal.

Medidas	Responsable de su ejecución	Plazo ejecución de la medida	Indicadores (factores de medición)	Fuente datos (unidad que facilita información)	Plazo evaluación
1.1.1 Aprobación, publicación e impulso del Plan de Igualdad	Pleno, Sindicatos, Comisión Igualdad	2014	1.1.1.1 Existencia o no del Plan	Comisión de Igualdad	No procede
1.1.2 Apoyo expreso del Pleno a la Comisión de Igualdad para aplicar la perspectiva de género transversalmente	Pleno	Permanente	1.1.2.1 Nº de acciones realizadas en este sentido	Comisión de Igualdad	Anual
1.1.3 Comprometer a los Departamentos en la ejecución del Plan	Pleno	Permanente	1.1.3.1 Nº de medidas del Plan aplicadas en cada Departamento	Comisión de Igualdad	Mensual
1.1.4 Adaptación de los pliegos de contratación a lo dispuesto en la Ley de Igualdad	Gerencia	Permanente	1.1.4.1 Porcentaje de pliegos adaptados	Secretaría General	Anual
1.1.5 Dar visibilidad a los trabajos realizados por la Comisión de Igualdad a través de las áreas concernidas, singularmente en la Web y la Agenda del Tribunal	Comisión de Igualdad	Permanente	1.1.5.1 Nº de acciones realizadas	Comisión de Igualdad	Anual

Objetivo específico 1.2. Exteriorizar el compromiso del TCu con la Igualdad

Situación actual: El 80 % de encuestados/as considera que el TCu puede potenciar la Igualdad en la sociedad.
El TCu ha llevado a cabo una serie de fiscalizaciones específicas de Igualdad en materia de contratación, composición de consejos de administración de empresas públicas, servicios sociales, etc.
En 2010 se circularizó a todas las empresas estatales para verificar el cumplimiento de la Ley de Igualdad.

Medidas	Responsable de su ejecución	Plazo ejecución de la medida	Indicadores (factores de medición)	Fuente datos (unidad que facilita información)	Plazo evaluación
1.2.1 Difusión externa de los avances producidos en materia de Igualdad en el TCu	Pleno	Permanente	1.2.1.1 Memoria anual de actividades	Comisión de Igualdad	Anual
			1.2.1.2 Materias publicadas en la Web	Comisión de Igualdad	Anual
1.2.2 Establecer vínculos con las Comisiones de Igualdad o figura análoga de otras instituciones (OCEX, CGPJ, entre otros)	Comisión de Igualdad	Permanente	1.2.2.1 Nº de instituciones contactadas	Comisión de Igualdad	Anual
1.2.3 Establecer en la CGE y en otros informes de fiscalización donde sea procedente un apartado referido al cumplimiento de la Ley de Igualdad en el Sector Público	Departamentos	3 meses	1.2.3.1 Análisis trimestrales realizados por los Departamentos	Departamentos	Trimestral

Objetivo específico 1.3. Seguimiento y evaluación de la ejecución del Plan de Igualdad**Situación actual:** Inexistencia de un Plan de Igualdad.

Medidas	Responsable de su ejecución	Plazo ejecución de la medida	Indicadores (factores de medición)	Fuente datos (unidad que facilita información)	Plazo evaluación
1.3.1 Creación de los grupos de seguimiento del Plan	Comisión de Igualdad	1 mes	1.3.1.1 Nº de grupos constituidos	Comisión de Igualdad	1 mes
1.3.2 Verificar el cumplimiento de las medidas contenidas en el presente Plan de Igualdad	Dptos. y unidades administrativas	Trimestral	1.3.2.1 Nº de medidas aplicadas del Plan	Comisión de Igualdad	Mensual
			1.3.2.2 Nº de objetivos conseguidos y grado de consecución	Comisión de Igualdad	Bimensual
1.3.3 Evaluar las incidencias en la ejecución del Plan	Comisión de Igualdad	Trimestral	1.3.3.1 Nº de incidencias pendientes y resueltas	Comisión de Igualdad	Trimestral
1.3.4 Emisión de informes de seguimiento de la ejecución del Plan de Igualdad	Comisión de Igualdad	Trimestral	1.3.4.1 Nº de informes emitidos en cada área	Comisión de Igualdad	Trimestral
1.3.5 Actualización permanente de las medidas del Plan, a propuesta de la Comisión de Igualdad, introduciendo las nuevas que se consideren necesarias	Pleno	Permanente	1.3.5.1 Nº de nuevas medidas introducidas	Comisión de Igualdad	Mensual
1.3.6 Facilitar la dedicación de quienes integren los distintos grupos de trabajo que se constituyan por la Comisión de Igualdad	Departamentos	Permanente	1.3.6.1 Nº de incidencias habidas en el trabajo de los grupos que se constituyan	No procede	Trimestral
1.3.7 Repetir el cuestionario de Igualdad entre el personal del TCu y las entrevistas a colectivos específicos	Comisión de Igualdad	Bianual	1.3.7.1 Nº de encuestas y entrevistas realizadas	Comisión de Igualdad	Mensual

Objetivo específico 1.4. Integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en las funciones del TCu**Situación actual:** El Programa Anual de Fiscalizaciones y las Directrices Técnicas actuales ya recogen el objetivo general.

Medidas	Responsable de su ejecución	Plazo ejecución de la medida	Indicadores (factores de medición)	Fuente datos (unidad que facilita información)	Plazo 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	Departamentos	A fijar en cada programa	1.4.1.1 Inclusión o no en el Programa Anual	Sección Fiscalización	Anual
			1.4.1.2 Porcentaje de directrices técnicas que lo incluyen	Sección Fiscalización	Anual
1.4.2 Elaboración de un manual de fiscalización del área de Igualdad	Sección Fiscalización	6 meses	1.4.2.1 Manual elaborado	Sección Fiscalización	6 meses

1.4.3 Comprobar si se cumple el objetivo de verificación del cumplimiento de la Ley de Igualdad	Departamentos	Cada año	1.4.3.1 N° de informes de fiscalizaciones posteriores a la Ley de Igualdad	Departamentos	Anual
			1.4.3.2 N° de informes con referencia a la Ley de Igualdad	Departamentos	Anual
			1.4.3.3 N° de informes con cita y referencia a la Ley de Igualdad en el epígrafe de objetivos y alcance de la fiscalización	Departamentos	Anual
			1.4.3.4 N° de informes con cita y referencia en "objetivos y alcance de la fiscalización" y con epígrafe específico para cumplimientos/incumplimientos de la Ley de Igualdad	Departamentos	Anual

Objetivo específico
1.5. Analizar el presupuesto anual del Tribunal con enfoque de género

Situación actual: Actualmente no se realiza este tipo de análisis.

Medidas	Responsable de su ejecución	Plazo ejecución de la medida	Indicadores (factores de medición)	Fuente datos (unidad que facilita información)	Plazo evaluación
1.5.1 Elaboración del informe de impacto de género en el presupuesto del Tribunal	Comisión de Igualdad	1 mes a partir del borrador del presupuesto	1.5.1.1 Realizado sí/no	Secretaría General	Anual

Área de actuación 2: Acceso al empleo público

Objetivo general:

Garantizar la igualdad en el acceso al empleo público, evitando cualquier tipo de discriminación.

Objetivo específico 2.1. Garantizar la no discriminación por razón de sexo en los órganos de selección

Situación actual: Actualmente existe paridad en los tribunales de selección.

Medidas	Responsable de su ejecución	Plazo ejecución de la medida	Indicadores (factores de medición)	Fuente datos (unidad que facilita información)	Plazo evaluación
2.1.1 Velar por la composición equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales y comisiones de selección	Comisión de Igualdad	Permanente	2.1.1.1 Nº de mujeres y hombres en la presidencia, vocalías y secretaría de cada uno de los tribunales o comisiones de selección designados	Sub. Personal	Anual
2.1.2 Enviar con el nombramiento de los miembros del tribunal una hoja de sensibilización en materia de Igualdad para las entrevistas de candidatos/as	Secretaría General	No procede	2.1.2.1 Nº de hojas enviadas	Comisión de Igualdad	Anual

Objetivo específico 2.2. Inclusión de la materia de Igualdad en el contenido de las pruebas de acceso convocadas por el TCu

Situación actual: Inexistencia de informe de impacto de género en las convocatorias de pruebas de acceso.
Se ha incluido un solo tema en las últimas oposiciones que han sido convocadas (año 2009).

Medidas	Responsable de su ejecución	Plazo ejecución de la medida	Indicadores (factores de medición)	Fuente datos (unidad que facilita información)	Plazo evaluación
2.2.1 Remisión a la Comisión de Igualdad de los proyectos de convocatoria de pruebas de acceso	Secretaría General	2 semanas antes de la publicación	2.2.1.1 Nº de proyectos de convocatoria recibidos	Secretaría General	Anual
			2.2.1.2 Nº de convocatorias realizadas	Sub. Personal	Trimestral
2.2.2 Realizar informe de impacto de género previo a las convocatorias de pruebas de acceso	Comisión de Igualdad	1 semana antes de la respectiva convocatoria	2.2.2.1 Nº de temas con materia de Igualdad en cada una de las oposiciones	Sub. Personal	Anual
			2.2.2.2 Nº de informes preceptivos de impacto de género emitidos	Comisión de Igualdad	Anual

Área de actuación 3: Carrera profesional

Objetivo general:

Garantizar una promoción basada en la igualdad de trato y de oportunidades.

Objetivo específico 3.1. Velar por la objetividad en la provisión de puestos de trabajo de libre designación y de promoción interna

Situación actual: Hasta un 40% de encuestadas cree que las valoraciones subjetivas que pueden darse en el proceso de promoción les perjudica a ellas.

Medidas	Responsable de su ejecución	Plazo ejecución de la medida	Indicadores (factores de medición)	Fuente datos (unidad que facilita información)	Plazo evaluación
3.1.1 Realizar un estudio sobre la promoción en el período 2009-2013, desagregado por Departamentos	Comisión de Igualdad	1 año	3.1.1.1 Realizado sí/no	Sub. Personal	Anual
3.1.2 Garantizar que el ejercicio de los derechos de conciliación no supongan un menoscabo para la promoción profesional	Comisión de Gobierno	6 meses	3.1.2.1 Nº de personas ascendidas (cruzar la variable de conciliación con la de promoción)	Sub. Personal	Anual
3.1.3 Creación y aplicación de un profesigramas donde se detallen los méritos específicos valorables para cada puesto de trabajo	Pleno	18 meses	3.1.3.1 Nº de Departamentos/Unidades con méritos específicos definidos en los diversos puestos	Secretaría General	Bianual
			3.1.3.2 Nº total de puestos en el TCu con méritos específicos definidos	Sub. Personal	Bianual
3.1.4 Valorar como mérito los cursos en materia de Igualdad	Comisiones de valoración	6 meses	3.1.4.1 Nº de cursos alegados y valorados	Sub. Personal	Anual
3.1.5 Composición equilibrada de mujeres y hombres en las misiones internacionales	Responsable de la misión internacional	Semestral	3.1.5.1 Nº de mujeres y hombres participantes	Relaciones internacionales	Anual

Objetivo específico 3.2. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad

Situación actual: No existe paridad en los niveles superiores de responsabilidad (5 mujeres en 17 direcciones técnicas o asimilados).

Medidas	Responsable de su ejecución	Plazo ejecución de la medida	Indicadores (factores de medición)	Fuente datos (unidad que facilita información)	Plazo evaluación
3.2.1 Establecer un mecanismo para que a igualdad de méritos y de capacidad tengan preferencia las personas del sexo menos representado	Pleno	cada convocatoria de puestos de trabajo	3.2.1.1 Establecido sí/no	Secretaría General	Anual
			3.2.1.2 Comprobar si se ha cumplido el mecanismo establecido	Secretaría General	No procede
			3.2.1.3 Pirámide de puestos por niveles, sexo, edad y adscripción	Secretaría General	No procede
3.2.2 Solicitar los datos referidos a la carrera profesional, que incluyan las variables de formación y promoción	Comisión de Igualdad	Semestral	3.2.2.1 Datos solicitados sí/no	Secretaría General	Semestral
3.2.3 Análisis de los datos de la carrera profesional, con especial referencia a la segregación vertical	Comisión de Igualdad	2 meses a partir de la recogida de datos	3.2.3.1 Estudio realizado sí/no	No procede	Anual
			3.2.3.2 Nº de años que se tarda en promocionar a una mujer y a un hombre, respectivamente, en cada categoría profesional	No procede	Anual

Área de actuación 4: Retribuciones

Objetivo general:

Velar por la equidad retributiva entre mujeres y hombres.

Objetivo específico 4.1. Conocer la estructura retributiva y todos los complementos salariales

Situación actual: Un 74,5 % del personal encuestado considera que no existen diferencias salariales entre mujeres y hombres. Con esta información y los datos de personal obtenidos no se puede concluir que en el TCu no exista brecha salarial; es necesario complementar el estudio de las retribuciones fijas con las variables, cruzándolos con otros parámetros de los que no se ha dispuesto hasta el momento de información.

Medidas	Responsable de su ejecución	Plazo ejecución de la medida	Indicadores (factores de medición)	Fuente datos (unidad que facilita información)	Plazo evaluación
4.1.1 Definición de los datos necesarios para la consecución del objetivo	Comisión de Igualdad	2 meses desde aprobación Plan	4.1.1.1 Modelo de datos realizado	No procede	1 mes
4.1.2 Solicitar y recoger los datos salariales del personal del TCu por conceptos retributivos y tipos de incentivos (productividad semestral, etc.)	Comisión de Igualdad	2 meses desde aprobación Plan	4.1.2.1 Porcentaje de datos suministrados sobre los solicitados	Secretaría General	1 mes
4.1.3 Realizar un estudio de la estructura retributiva	Comisión de Igualdad	6 meses desde la ejecución de la anterior medida	4.1.3.1 Estudio realizado sí/no	Secretaría General	6 meses
4.1.4 Propuesta de medidas derivadas de las conclusiones del estudio anterior	Comisión de Igualdad	1 mes a partir del estudio realizado	4.1.4.1 Porcentaje de conceptos retributivos analizados	No procede	3 meses
			4.1.4.2 Número de medidas	No procede	No procede

Objetivo específico 4.2. Seguimiento del principio de igualdad retributiva

Situación actual: En las retribuciones fijas no existen discriminaciones salariales entre mujeres y hombres dentro de una misma categoría y función. Sin datos de las retribuciones variables.

Medidas	Responsable de su ejecución	Plazo ejecución de la medida	Indicadores (factores de medición)	Fuente datos (unidad que facilita información)	Plazo evaluación
4.2.1 Análisis sistemático de los datos retributivos suministrados trimestralmente (o semestral en el caso de la productividad) y emisión de informe	Comisión de Igualdad	Trimestral	4.2.1.1 Número de informes emitidos	Secretaría General	Anual
4.2.2 Publicación del análisis de la medida anterior	Comisión de Gobierno	Anual	4.2.2.1 Publicado sí/no	No procede	Anual
4.2.3 Corregir las desigualdades detectadas, p.ej. en lo referente a la penalización en la productividad de los permisos derivados de la maternidad	Departamentos	Permanente	4.2.3.1 Medidas adoptadas	Comisión de Igualdad	Anual

Área de actuación 5: Formación

Objetivo general:

Profundizar en una política de igualdad de género que produzca un cambio en la cultura de la organización y en la mentalidad de sus componentes.

Objetivo específico 5.1. Garantizar una formación específica sobre igualdad de oportunidades y perspectiva de género al conjunto del personal, singularmente al equipo directivo, encargado de la ejecución del Plan

Situación actual: En los 3 últimos años se han realizado sendas jornadas sobre Igualdad abiertas a todo el personal.

Medidas	Responsable de su ejecución	Plazo ejecución de la medida	Indicadores (factores de medición)	Fuente datos (unidad que facilita información)	Plazo evaluación
5.1.1 Incluir la materia de Igualdad en los planes y programas de formación del personal	Secretaría General	Anual	5.1.1.1 Nº de acciones formativas incluidos en el Plan de Formación Anual	Sub. Personal (Formación)	Anual
			5.1.1.2 Nº de jornadas y seminarios celebrados en el año para el conjunto del personal	Sub. Personal (Formación)	Anual
5.1.2 Realizar cursos y seminarios específicos de formación sobre la aplicación del Plan dirigidas al equipo directivo	Secretaría General	Anual	5.1.2.1 Nº de cursos jornadas y seminarios para equipo directivo en el año	Sub. Personal (Formación)	Anual
			5.1.2.2 Nº de participantes en los cursos	Sub. Personal (Formación)	
			5.1.2.3 Grado de satisfacción del personal formado	Sub. Personal (Formación)	

Objetivo específico 5.2. Promover el acceso equilibrado de mujeres y hombres a las diversas acciones formativas

Situación actual: No existe posibilidad de formación para algunos cuerpos o grupos profesionales integrados mayoritariamente por mujeres, si bien la participación de las mujeres en actividades formativas se corresponde globalmente con la proporción que tienen en el Tribunal.

Medidas	Responsable de su ejecución	Plazo ejecución de la medida	Indicadores (factores de medición)	Fuente datos (unidad que facilita información)	Plazo evaluación
5.2.1 Composición equilibrada de profesorado y coordinación de cursos	Sub. Personal (Formación)	Anual	5.2.1.1 Nº de mujeres y hombres designados para la coordinación de cursos en el año	Sub. Personal (Formación)	Anual
			5.2.1.2 Nº de mujeres y hombres designados como ponentes de los cursos en el año	Sub. Personal (Formación)	Anual
5.2.2 Impulsar la participación equilibrada de mujeres y hombres a los cursos convocados, evitando el sesgo de género que supone la pertenencia a determinados grupos profesionales o según las materias de los cursos	Departamentos	Anual	5.2.2.1 Nº de mujeres y hombres solicitantes en los diferentes cursos en el año	Sub. Personal (Formación)	Anual
			5.2.2.2 Nº de mujeres y hombres seleccionados en los diferentes cursos en el año	Sub. Personal (Formación)	Anual
			5.2.2.3 Nº de mujeres y hombres que realizan los diferentes cursos en el año	Sub. Personal (Formación)	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 permiso o excedencia

Situación actual: Actualmente no se contemplan este tipo de actuaciones.

Medidas	Responsable de su ejecución	Plazo ejecución de la medida	Indicadores (factores de medición)	Fuente datos (unidad que facilita información)	Plazo evaluación
5.3.1 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	Secretaría General	6 meses	5.3.1.1 Nº y porcentaje de personas que han sido seleccionadas con estos criterios	Sub. Personal (Formación)	6 meses
5.3.2 Dar preferencia durante un año en la selección de participantes en cursos de formación del TCu a quienes se reincorporen de los permisos de maternidad/paternidad o de excedencia por motivos familiares	Secretaría General	6 meses	5.3.2.1 Nº y porcentaje de personas que han sido seleccionadas con estos criterios	Sub. Personal (Formación)	6 meses

Área de actuación 6: Conciliación

Objetivo general:

Promover los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivo específico 6.1. Difundir los derechos y medidas de conciliación entre el personal

Situación actual: Del año 2005 a 2012 se acogieron a permisos de conciliación 73 mujeres y 76 hombres. Falta un análisis pormenorizado de los diversos tipos de permiso. En el año 2012, sólo un 2,7% de la plantilla se acogió a alguna medida de conciliación.

Medidas	Responsable de su ejecución	Plazo ejecución de la medida	Indicadores (factores de medición)	Fuente datos (unidad que facilita información)	Plazo evaluación
6.1.1 Publicar por todos los medios posibles los diferentes derechos y medidas de conciliación, así como el procedimiento de trámite de las solicitudes	Secretaría General	Permanente	6.1.1.1 Nº de solicitudes presentadas y rechazadas, desagregadas por tipos, sexo, departamento y causas de la denegación en su caso	Sub. Personal	Anual
6.1.2 Recopilar y difundir materiales, campañas o acciones orientadas a impulsar la corresponsabilidad	Comisión de Igualdad	Permanente	6.1.2.1 Nº de acciones informativas efectuadas	No procede	Anual

Objetivo específico 6.2. Incorporar medidas que permitan la armonización de los tiempos personal, familiar y laboral

Situación actual: En la organización del tiempo y el trabajo en el TCu, las mujeres y hombres encuestados atribuyen gran importancia a la flexibilidad horaria y al teletrabajo.

Medidas	Responsable de su ejecución	Plazo ejecución de la medida	Indicadores (factores de medición)	Fuente datos (unidad que facilita información)	Plazo evaluación
6.2.1 Identificación de las necesidades de conciliación que tienen las mujeres y hombres del TCu	Comisión de Igualdad	Permanente	6.2.1.1 Nº y tipo de necesidades de conciliación identificadas	Comisión de Igualdad	Anual
6.2.2 Revisar las medidas actuales y en su caso incorporar nuevas que permitan armonizar las necesidades detectadas en la medida anterior	Secretaría General	Anual	6.2.2.1 Nº de medidas revisadas	Comisión de Igualdad	Anual
			6.2.2.2 Nº de medidas nuevas negociadas y aplicadas	No procede	Anual
			6.2.2.3 Nº de solicitudes de cambio de puesto de trabajo por motivos de conciliación	No procede	Anual
6.2.3 Definir por departamentos los tipos de puestos susceptibles de ser desarrollados mediante teletrabajo	Comisión de Gobierno	Permanente	6.2.3.1 Nº y tipo de puestos con teletrabajo por departamentos	Sub. Personal	Anual
6.2.4 Fomentar el teletrabajo como medida de conciliación	Comisión de Gobierno	Anual	6.2.4.1 Nº de solicitudes de teletrabajo concedidas y denegadas, con indicación de las causas de la denegación	Sub. Personal	Anual
6.2.5 Ampliar el permiso por nacimiento de hijo/a del otro progenitor en 2 semanas, como derecho individual e intransferible, mientras no entre en vigor la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida	Comisión de Gobierno	Anual	6.2.5.1 Realizado sí/no	Comisión de Igualdad	Anual

Área de actuación 7: Situaciones de especial protección y salud laboral

Objetivo general:

Salvaguardar la dignidad de todas las trabajadoras y trabajadores manteniendo un entorno laboral respetuoso.

Objetivo específico 7.1. Difusión del Protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral

Situación actual: Se ha elaborado un nuevo protocolo que ha sido aprobado por el Pleno del TCu en diciembre de 2013.

Medidas	Responsable de su ejecución	Plazo ejecución de la medida	Indicadores (factores de medición)	Fuente datos (unidad que facilita información)	Plazo evaluación
7.1.1 Difundir el Protocolo por todos los medios posibles entre el personal del TCu (con un tríptico resumen)	Grupo de comunicación de la Comisión de Igualdad	1 semana desde la aprobación del Protocolo. 1 semana desde cualquier nueva incorporación.	7.1.1.1 Informe sobre acciones de difusión realizadas por el Grupo de Comunicación	Grupo Comunicación	Semestral
7.1.2 Realizar actividades formativas sobre el Protocolo que llegue al mayor número de trabajadores/as posible	Sub. Personal (Formación)	En los primeros 2 meses desde la aprobación del Plan	7.1.2.1 Nº de trabajadores/as que realizan el curso	Sub. Personal (Formación)	Anual

Objetivo específico 7.2. Prevención y sanción del acoso

Situación actual: El nuevo protocolo de acoso aprobado completa al anterior.

Medidas	Responsable de su ejecución	Plazo ejecución de la medida	Indicadores (factores de medición)	Fuente datos (unidad que facilita información)	Plazo evaluación
7.2.1 Garantizar la existencia de un servicio eficaz contra el acoso nombrando al inicio del año dos instructores para tramitar las denuncias	Pleno	2º semestre del año	7.2.1.1 Efectivo nombramiento de los instructores	Pleno	A partir 1r. Trimestre
7.2.2 Seguimiento de la efectividad del Protocolo de actuación y emisión del informe correspondiente	OTAC	Permanente	7.2.2.1 Nº de denuncias presentadas con indicación de su resultado	OTAC	Anual

Objetivo específico 7.3. Protección de las personas afectadas por acoso

Situación actual: Ausencia de datos.

Medidas	Responsable de su ejecución	Plazo ejecución de la medida	Indicadores (factores de medición)	Fuente datos (unidad que facilita información)	Plazo evaluación
7.3.1 Establecer un servicio de atención y asesoramiento en esta materia	Comisión de Igualdad	2 meses desde aprobación del Plan de Igualdad	7.3.1.1 Nº de consultas recibidas	Comisión de Igualdad	Anual

Objetivo específico 7.4. Garantizar los derechos laborales en materia de violencia de género

Situación actual: Ausencia de datos.

Medidas	Responsable de su ejecución	Plazo ejecución de la medida	Indicadores (factores de medición)	Fuente datos (unidad que facilita información)	Plazo evaluación
7.4.1 Difusión de las medidas de la Ley contra la Violencia de Género	Comisión de Igualdad	2 meses	7.4.1.1 Publicación en los canales habituales	No procede	Anual

Objetivo específico 7.5. Incorporar la perspectiva de género en la política de salud y de prevención de riesgos laborales existente en el TCu, garantizando un igual derecho de protección de la salud a mujeres y hombres

Situación actual: Desde 2001 existe un Servicio de Prevención y Salud Laboral en el TCu; en la intranet se dispone de información sobre las prestaciones y formación que se realizan desde este Servicio.

Medidas	Responsable de su ejecución	Plazo ejecución de la medida	Indicadores (factores de medición)	Fuente datos (unidad que facilita información)	Plazo evaluación
7.5.1 Realizar un estudio sobre la salud laboral y los riesgos laborales (tanto físicos como psíquicos) desde una perspectiva de género	Servicio de Prevención y Salud Laboral	6 meses desde aprobación Plan; Permanente	7.5.1.1 Realizado sí/no	Secretaría General	Anual
			7.5.1.2 Porcentaje de nuevos riesgos definidos o detectados sobre los existentes	Servicio de Prevención y Salud Laboral	
7.5.2 Incorporar las conclusiones del estudio al Plan de Prevención de Riesgos Laborales	Servicio de Prevención y Salud Laboral	1 mes desde aprobación estudio	7.5.2.1 Nº de medidas incorporadas al Plan de Prevención	Servicio de Prevención y Salud Laboral	Anual
			7.5.2.2 Nº de actuaciones /medios utilizados para la difusión	Servicio de Prevención y Salud Laboral	
7.5.3 Incorporar en el Plan de Prevención programas de salud específicos para mujeres y hombres	Servicio de Prevención y Salud Laboral	Permanente	7.5.3.1 Nº de campañas o acciones realizadas	Servicio de Prevención y Salud Laboral	Anual
			7.5.3.2 Porcentaje de participantes sobre población trabajadora	Servicio de Prevención y Salud Laboral	
7.5.4 Incluir en todas las evaluaciones e informes de salud y riesgos laborales los datos desagregados por sexo	Servicio de Prevención y Salud Laboral	Permanente	7.5.4.1 Nº de informes / evaluaciones realizadas	Servicio de Prevención y Salud Laboral	Anual

Área de actuación 8: Comunicación y lenguaje

Objetivo general:

Dar a conocer la situación en materia de Igualdad en el TCu, buscando la participación del personal en la definición y ejecución del Plan de Igualdad, y eliminar el uso del lenguaje sexista en los documentos del TCu.

Objetivo específico 8.1. Informar sobre el Plan de Igualdad del TCU

Situación actual: Están publicados en la Intranet un número muy limitado de documentos sobre el Plan de Igualdad.

Medidas	Responsable de su ejecución	Plazo ejecución de la medida	Indicadores (factores de medición)	Fuente datos (unidad que facilita información)	Plazo evaluación
8.1.1 Creación del Grupo de comunicación de la Comisión de Igualdad	Comisión de Igualdad	1 mes desde aprobación Plan	8.1.1.1 Creado sí/no	No procede	Anual
8.1.2 Difundir el Plan aprobado	Grupo de Comunicación	1 mes desde aprobación Plan	8.1.2.1 Nº de accesos al documento en la intranet y en otros medios	Servicio Central Informática	Mensual
8.1.3 Realizar unas Jornadas en cada Departamento para la difusión del Plan	Comisión de Igualdad	1 mes desde aprobación Plan	8.1.3.1 Nº participantes	Departamentos	No procede
8.1.4 Publicar los documentos de trabajo y códigos de buenas prácticas	Comisión de Igualdad	Permanente	8.1.4.1 Nº documentos publicados	No procede	Anual

Objetivo específico 8.2. Promover la participación del personal en materia de Igualdad

Situación actual: La baja participación (27%) en el cuestionario indica una escasa sensibilización en esta materia.

Medidas	Responsable de su ejecución	Plazo ejecución de la medida	Indicadores (factores de medición)	Fuente datos (unidad que facilita información)	Plazo evaluación
8.2.1 Creación de un foro en la intranet; gestión del mismo y de la cuenta de correo, publicitándolo como medio de participación	Secretaría General / Grupo de Comunicación	2 meses	8.2.1.1 Nº de participantes en el correo y en el foro	Comisión de Igualdad	Mensual
8.2.2 Evaluar y publicar las aportaciones y propuestas por el personal	Comisión de Igualdad	Mensual	8.2.2.1 Nº de aportaciones publicadas y asumidas	Comisión de Igualdad	Mensual

Objetivo específico 8.3. Eliminar el uso del lenguaje sexista en los documentos del TCU

Situación actual: La RPT actual y las convocatorias utilizan un lenguaje sexista en las denominaciones de los puestos de trabajo.

Medidas	Responsable de su ejecución	Plazo ejecución de la medida	Indicadores (factores de medición)	Fuente datos (unidad que facilita información)	Plazo evaluación
8.3.1 Incorporar al Manual de Estilo del TCU las recomendaciones pertinentes para la utilización no sexista del lenguaje	Comisión de Igualdad	2 meses desde la aprobación del Plan	8.3.1.1 Nº de recomendaciones incorporadas al Manual	Comisión de Igualdad	Anual
8.3.2 Aplicar las recomendaciones del Manual de Estilo en toda la documentación del TCU	Comisión de Gobierno	3 meses desde la aprobación del Manual de estilo	8.3.2.1 Aplicación o no del Manual por departamentos	Secretaría General	2 meses
8.3.3 Revisión sistemática del lenguaje en las comunicaciones internas y externas	Departamentos y unidades administrativas	2 meses	8.3.3.1 Nº de documentos revisados y modificados	Departamentos	6 meses

8.3.4 Aplicación de las medidas contempladas en el Plan en los desarrollos informáticos que se realicen en el TCU (lenguaje, estadísticas, etc.)	Unidad de Modernización	Cada uno	8.3.4.1 N° de documentos evaluados y grado de adaptación en el lenguaje	Comisión de Igualdad	Anual
8.3.5 Modificación de las denominaciones de la RPT y estructura orgánica del Tribunal	Pleno	3 meses	8.3.5.1 Diferencia entre puestos de la RPT a modificar y modificados	Sub. Personal	1 mes
			8.3.5.2 Diferencia entre n° órganos y unidades de la estructura orgánica a modificar y modificados	Sub. Personal	
8.3.6 Eliminación del uso del lenguaje sexista en las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo	Secretaría General	En cada convocatoria	8.3.6.1 Diferencia entre n° convocatorias realizadas y revisadas en el año	Sub. Personal	Anual

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad será la encargada de realizar el seguimiento sobre el grado de cumplimiento del presente Plan. Anualmente, elevará al Pleno del Tribunal de Cuentas un informe de evaluación sobre su desarrollo, indicando la situación en que se encuentran la ejecución y consecución de los objetivos y medidas incluidas en el Plan de Igualdad.

A la vista de los resultados obtenidos en su aplicación, esta evaluación periódica permitirá:

- Explorar y conocer el estado de situación de las acciones realizadas por los diferentes responsables implicados en el desarrollo del Plan.
- Identificar las fortalezas, debilidades y consecuencias que éstas pueden tener respecto de su ejecución para mejorarlas.
- Determinar los logros y eventuales insuficiencias del Plan vigente.
- Llevar a cabo una actualización permanente del mismo.
- Proponer, en su caso, las modificaciones que considere oportunas o la incorporación de nuevas medidas o áreas de actuación.
- Dar cuenta al Pleno del Tribunal del estado de situación de los compromisos previstos en el Plan de Igualdad.

El informe de seguimiento se nutre de la información aportada a la Comisión de Igualdad por las unidades mencionadas en cada uno de los indicadores de evaluación. Esta fuente de datos se sustenta en su mayor parte por los diferentes Departamentos del Tribunal, por la Secretaría General y las Unidades que la integran, así como por la información que pueda recabar y elaborar la propia Comisión de Igualdad.

6. IMPLANTACIÓN Y VIGENCIA

Los efectos del Plan comenzarán desde el día siguiente a su aprobación por el Pleno del Tribunal de Cuentas. Se pretende que sus eventuales resultados positivos se proyecten en el Tribunal con una duración indefinida, por tanto, su vigencia no tendrá una duración determinada.

Sin perjuicio de ello, anualmente se llevará a cabo una evaluación del cumplimiento de sus objetivos, en los términos explicitados en el epígrafe anterior, así como, en su caso, una actualización de sus contenidos.

--oOo--

Nota.- Los documentos que han servido de base para la elaboración del diagnóstico en el que se sustenta el Plan de Igualdad, pueden ser consultados en el enlace de Igualdad de Género de la Intranet del Tribunal de Cuentas o a través de la Secretaría de la Comisión de Igualdad (Tribunaldecuentas.igualdadgenero@tcu.es).

ANEXO I

MARCO JURÍDICO

El Plan de Igualdad del Tribunal de Cuentas se sustenta en el siguiente marco jurídico:

ÁMBITO MUNDIAL

Han sido numerosos los intentos de incorporar la perspectiva de género en las actuaciones de la ONU como un enfoque aceptado mundialmente para lograr la igualdad entre mujeres y hombres. La Carta de las Naciones Unidas de 1945 junto con la Declaración Universal de los Derechos Humanos aprobada en 1948, constituyeron los primeros instrumentos jurídicos de carácter internacional que recogieron de una manera clara y rotunda, la igualdad entre los seres humanos sin que pueda ser considerado el sexo un motivo de discriminación. A partir de este momento el enfoque de género comienza a hacerse patente en el diseño, la implementación, el seguimiento y la evaluación de todas las políticas y los programas.

Durante los tres primeros decenios, la labor de las Naciones Unidas en beneficio de la mujer se centró ante todo en la codificación de los derechos jurídicos y civiles de la mujer, y la reunión de datos sobre la condición jurídica y social de la mujer en todo el mundo. Con el devenir del tiempo, sin embargo, se hizo cada vez más evidente que las leyes, en sí y de por sí mismas, no bastaban para garantizar la igualdad de derechos de la mujer.

La lucha por la igualdad entró en una segunda etapa con la convocatoria por las Naciones Unidas de cuatro conferencias mundiales con objeto de elaborar estrategias y planes de acción para el desarrollo de la mujer. Los esfuerzos emprendidos han pasado por diversas etapas y transformaciones, desde considerar a la mujer casi exclusivamente en función de sus necesidades de desarrollo hasta reconocer sus contribuciones esenciales y asegurar que las mujeres y los hombres puedan influir, participar y beneficiarse, en pie de igualdad, de todos los niveles de la actividad humana.

1.- Carta de las Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945), cuyo artículo 1.3 recoge el propósito de desarrollar y estimular el respeto a los derechos fundamentales de todas las personas sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión.

2.- Declaración Universal de los Derechos Humanos (Asamblea General de las Naciones Unidas, 10 de diciembre de 1948). Proclama en sus artículos 1 y 2 el respeto a la dignidad e integridad de la persona sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo.

3.- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Nueva York, 19 de diciembre de 1966). Con este Pacto, los Estados miembros se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos (artículo 3).

4.- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Nueva York, 19 de diciembre de 1966). Mediante el mismo, los Estados se comprometen a asegurar a los hombres y mujeres la igualdad en todos los derechos económicos, sociales y culturales emanados de dicho Pacto (artículo 3).

5.-Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Nueva York, 18 de diciembre de 1979. Ratificada por España el 16 de diciembre de 1986). Se instó a los Estados firmantes a establecer medidas legislativas y de otra índole que prohíban la discriminación contra la mujer.

6.- Declaración Res. AG 48/104 de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra la Mujer, proclamada en Viena el 20 de diciembre de 1993, en la que se proclama que los derechos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales.

7.- Conferencias Mundiales de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos:

- Conferencia Mundial sobre los Derechos Humanos (Viena, junio de 1993). En ella se adoptó la Declaración y el Programa de Acción de Viena donde se reconoce los derechos de las mujeres como parte de los derechos universales.
- Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (El Cairo 1994). Adoptó el Programa de Acción que recalca que el avance de la igualdad en materia de género, el empoderamiento de la mujer y la eliminación de todas las formas de violencia contra la mujer son las piedras angulares de los programas relacionados con la población y el desarrollo.
- Cumbre Mundial para el Desarrollo Social (Copenhague, 1995). Desarrolló un Programa de Acción donde se condena enérgicamente la violencia contra la mujer, centrándose en la violencia contra el niño y la niña, la violencia en el hogar y la violación.

8.- Conferencias Mundiales sobre las Mujeres: se trata de propuestas de actuación a nivel mundial y se encuentran en el origen de otros instrumentos internacionales

- I. Conferencia Mundial sobre las Mujeres, celebrada en México en 1975.
- II. Conferencia de Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Copenhague en 1980.
- III. Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la Mujer celebrada en Nairobi en 1985.
- IV. Conferencia Mundial Sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, donde se aprueba la Declaración de Beijing y la Plataforma de Acción para garantizar los derechos de la Mujer.

9.- Resolución 1997/44 de la Comisión de Derechos Humanos de Naciones Unidas (1997)

ÁMBITO EUROPEO

La Igualdad entre mujeres y hombres es uno de los principios fundamentales del Derecho comunitario. Los objetivos de la Unión Europea en materia de igualdad consisten en garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre ambos sexos y en luchar contra toda discriminación basada en el sexo. En este ámbito, la UE ha aplicado un doble enfoque que engloba acciones específicas y la integración de la perspectiva de género en los siguientes instrumentos jurídicos:

1.- Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales (Roma, 4 de noviembre de 1950), ratificado por España el 24 de noviembre de 1977. Su artículo 14 contiene expresamente la fórmula de la igualdad y de la no discriminación por sexo.

2.- Tratado de Roma (25 de marzo de 1957) por el que se constituye la Comunidad Europea. Su artículo 3.2 fija como objetivo de la Comunidad eliminar las desigualdades entre hombre y mujer y promover la igualdad en todas sus actividades y su artículo 141.3 recoge el

principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación, así como el derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

3.- Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 9 de febrero de 1992). El Protocolo 14 sobre política social comunitaria recoge el principio de igualdad de trato salarial sin discriminación por razón de sexo y legitima, la adopción de *"medidas que prevean ventajas concretas destinadas a facilitar a las mujeres el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar algún impedimento en sus carreras profesionales"*.

4.- Tratado de Amsterdam (2 de octubre de 1997). Contempla el derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo que el principio de igualdad no obstará para que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva (artículo 141, apartados 1 y 4, respectivamente).

5.- Tratado de Lisboa (1 de diciembre de 2009) que reconoce el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, y que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros, entre los cuales lógicamente se incluye a España.

6.- Directivas:

- *Directiva 75/117/CEE del Consejo, de febrero de 1975.* Aproximación de las legislaciones de los Estados miembros en la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.
- *Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976.* Aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres en relación con el acceso al trabajo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002.
- *Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978,* sobre aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.
- *Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986,* relativa al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social, modificada por la Directiva 96/97/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 1986.
- *Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986* sobre el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad.
- *Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992,* relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
- *Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997,* relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo, modificada por la Directiva 98/52/CE del Consejo, de 13 de julio de 1988.

- *Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997*, relativa al Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial que tiene por objeto hacer compatibles la vida familiar y laboral.
- *Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004* sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y a su suministro.
- *Directiva 2006/54/CE* sobre la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

6.- Reglamento 806/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo al fomento de la igualdad entre las mujeres y los hombres en la Cooperación al Desarrollo.

7.- Otros instrumentos jurídicos a tener en cuenta:

- *Recomendación 84/635/CEE, de 13 de diciembre de 1984*, relativa a la promoción de acciones positivas a favor de las mujeres.
- *Resolución del Parlamento Europeo sobre Agresiones a la Mujer*, de 11 de junio de 1986, sobre la protección de la dignidad de las personas y la vulneración de los derechos humanos que supone la violencia contra las mujeres.
- *Carta Comunitaria de Derechos Sociales*, adoptada en el Consejo Europeo de Estrasburgo, el 9 de diciembre de 1989. Contiene entre otros apartados la igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- *Recomendación de la Comisión Europea, de 27 de noviembre de 1991*, adopta medidas relativas a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y al código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual.
- *IV Programa Comunitario de Acción para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (1996-2000)*. Integración de la igualdad de oportunidades de manera transversal en las distintas políticas llevadas a cabo por los Estados de la Unión; es decir, el *mainstreaming*; insistiendo en la necesidad de promover la participación equilibrada de hombres y mujeres en la toma de decisiones y en todas las esferas de poder. Incide en la problemática de la violencia contra las mujeres.
- *Resolución del Parlamento Europeo sobre una Campaña de Tolerancia Cero ante la Violencia contra las Mujeres de 1997*, con base en el Informe A4-0250/97 de la Comisión de Derechos Humanos de las Mujeres.
- *Iniciativa Daphne en 1997*. Programa específico que pretende promover medidas preventivas contra la violencia sobre los menores, los adolescentes y las mujeres.
- *COM (2000) 335 final, de junio de 2000*. Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones. Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres. Tiene como objetivo contribuir a combatir las desigualdades entre hombres y mujeres en la vida económica, política, civil y social, mediante la integración de la perspectiva de género en todas las políticas comunitarias y la puesta en marcha de acciones específicas a favor de las mujeres.
- *Decisión 2001/51/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 2000*, por la que se establece el V Programa de acción comunitario sobre la estrategia Marco Comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005). Es uno de los instrumentos

necesarios para la puesta en práctica de la estrategia marco global comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Se incluye la violencia relacionándola con el pleno disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Entre las previsiones del Programa se contempla la introducción de acciones dirigidas a asegurar la eficacia de las políticas de igualdad, dentro de las cuales se encuentran las medidas de prevención y sanción de la violencia de género.

- *Recomendación de abril de 2002 del Comité de Ministros sobre la protección de la mujer* contra la violencia y se proponen medidas en el ámbito educativo y formativo, en los medios de comunicación, planificación local, regional y urbana, etc.
- *Decisión 803/2004/CE del Parlamento Europeo*, por la que se aprueba un Programa de Acción Comunitario (2004-2008) para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre la infancia, los jóvenes y las mujeres y proteger a las víctimas y grupos de riesgo. (Programa Daphne II).
- *Decisión 848/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo*, por la que se establece un Programa de acción comunitario para promocionar las organizaciones que trabajan a escala europea en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres.
- *COM (2005) 224 final. Bruselas, 1 de junio de 2005*. Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico Social Europeo y al Comité de las Regiones. Estrategia marco contra la discriminación y por la igualdad de oportunidades para todos. Iniciativa de la Comisión Europea por la que se declara el año 2007 "Año Europeo de la igualdad de oportunidades para todos".

ÁMBITO ESTATAL

La igualdad de oportunidades es un derecho relativamente nuevo en España, que nace con la democracia y la aprobación de la Constitución de 1978. Nuestro marco jurídico se ha desarrollado, por tanto, en un breve lapso de tiempo dando cabida a las directrices y normas que a nivel mundial tratan de conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con el objetivo de que desaparezca la discriminación por razón de sexo.

1.- Constitución Española 1978. Artículo 1: "*España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político*"; artículo 14: "*Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra circunstancia personal o social*";

y artículo 9.2.: "*Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social*".

2.- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

3.- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y normativa de desarrollo. Esta Ley Orgánica tiene como objetivo proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres.

4.- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que ha supuesto un antes y un después en la elaboración de políticas activas sobre el principio de igualdad.

ÁMBITO AUTONÓMICO

En materia de igualdad entre mujeres y hombres, las principales leyes autonómicas aprobadas hasta el momento han sido las siguientes:

Andalucía:

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Castilla-La Mancha:

- Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha.

Castilla y León:

- Ley 1/2003, de 3 marzo de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León.
- Ley 7/2007, de 22 de octubre, de modificación de la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León.

Cataluña:

- Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.

Comunidad Valenciana:

- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Extremadura:

- Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura.

Galicia:

- Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Illes Balears:

- Ley 12/2006, de 20 de septiembre, para la mujer.

Islas Canarias:

- Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Comunidad Foral de Navarra:

- Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres.

País Vasco:

- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Principado de Asturias:

- Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género.

Región de Murcia:

- Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia.
- Ley 3/2008, de 3 de julio, de Modificación de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia.

ANEXO II

RECOMENDACIONES PARA UN USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE

Introducción

El artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su apartado 11 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”*.

La importancia que tiene el lenguaje en la formación de la identidad social de las personas y en sus actitudes, motiva la necesidad de erradicar el sexismo lingüístico del lenguaje administrativo, tanto en las relaciones internas como en las relaciones con la ciudadanía. Los usos sexistas del lenguaje hacen invisibles a las mujeres e impiden ver lo que se esconde detrás de las palabras.

Puesto que deseamos que se instaure una política de igualdad, nuestro lenguaje debe ser igualitario, estar libre de los estereotipos sexistas que perviven en nuestra lengua y que tenemos arraigados por nuestros usos y costumbres.

El *“Informe sobre el lenguaje no sexista en el Parlamento Europeo”* aprobado por la decisión Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad de 13 de febrero de 2008, establece que:

“La finalidad del lenguaje no sexista o lenguaje neutral en cuanto al género es evitar opciones léxicas que puedan interpretarse como sesgadas, discriminatorias o degradantes al implicar que uno de los sexos es superior al otro, ya que en la mayoría de los contextos el sexo de las personas es, o debe ser, irrelevante.

La utilización de un lenguaje no sexista es algo más que un asunto de corrección política. El lenguaje influye poderosamente en las actitudes, el comportamiento y las percepciones. El Parlamento como institución respalda plenamente el principio de igualdad de género, y el lenguaje que utiliza debe reflejar este hecho.

Para este fin, es importante establecer orientaciones que aseguren en la medida de lo posible que el lenguaje no sexista es la norma, en lugar de ser la excepción, en los documentos parlamentarios.”

En ocasiones, cuando se feminiza una palabra surgen comentarios discrepantes en contra del lenguaje no sexista. Tanto si se trata de una oposición desde la lingüística tradicional que cuestiona el lenguaje no sexista por supuestamente corromper la gramática, como si consiste en un rechazo basado en opiniones que tergiversan los objetivos del lenguaje no sexista, es necesario proceder a un análisis detallado de ciertos términos y expresiones no deseables.

El lenguaje es una manifestación de una determinada cultura y una determinada sociedad. Las sociedades no son estáticas, evolucionan constantemente y el lenguaje cambia en función de esta evolución. Así, en función de los nuevos elementos que aparecen en nuestra sociedad se introducen nuevas palabras para explicarlos, por ejemplo, la palabra *“ordenadores”* está totalmente integrada en el lenguaje en apenas veinte años.

Las recomendaciones que se contienen en el presente anexo se han trasladado a la Comisión que está elaborando el **Manual de Estilo** en el Tribunal de Cuentas, aplicable a los

documentos en los que se exponen los resultados del ejercicio de la función fiscalizadora que tiene la Institución.

Se hace notar el carácter orientador que tienen estas recomendaciones y sugerencias, que tratan de evitar el uso sistemático del masculino, en singular o plural, para referirse a los dos sexos, creando ambigüedades y confusiones en los mensajes y ocultando a las mujeres.

I.- Técnicas de Redacción que evitan el sexismo en el lenguaje¹

Las siguientes recomendaciones se hacen sin menoscabo de las exigencias de precisión técnica y terminológica inherentes a la función fiscalizadora.

a) Utilización de sustantivos genéricos y colectivos:

Ejemplo: «el interesado», «los andaluces», «los profesores»

Propuesta de cambio: «la persona interesada», «el pueblo andaluz», «el profesorado»

Ejemplo: “el legislador establece que”

Propuesta de cambio: “la legislación establece que”.

b) Utilización de perífrasis:

Ejemplo: «los médicos»

Propuesta: «las personas que ejercen la medicina»

c) Utilización de construcciones metonímicas:

Ejemplo: «los directores», «el Presidente de la Comisión»

Propuesta: «la dirección», «la Presidencia de la Comisión»

d) Utilización del imperativo:

Ejemplo: «El candidato debe enviar su currículum a la dirección indicada»

Propuesta: «Envíe su currículum a la dirección indicada»

e) Utilización de la forma pasiva:

Ejemplo: «El solicitante debe presentar el formulario antes del día 15»

Propuesta: «El formulario debe ser presentado antes del día 15» (*Este recurso debe utilizarse con precaución en textos jurídicos*)

f) Utilización de formas no personales del verbo:

Ejemplo: «Es necesario que el usuario preste atención»

Propuesta: «Es necesario prestar atención» (*Este recurso debe utilizarse con precaución en textos jurídicos*)

g) Utilización de determinantes sin marca de género u omisión del determinante en el caso de sustantivos de una sola terminación:

Ejemplo: «Todos los miembros del comité recibirán la información por escrito»

Propuesta: «Cada miembro del comité recibirá la información por escrito»

¹ “Informe sobre el lenguaje no sexista en el Parlamento Europeo” aprobado por la decisión Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad de 13 de febrero de 2008.

II.- Diferenciación del uso del masculino y del femenino en la designación de profesiones y actividades

Además de las exigencias de precisión técnica que requiere la materia de fiscalización, con carácter general se recomienda la diferenciación del género en la denominación de profesiones.

El hecho de que a algunas personas les resulten extraños términos como ingeniera, cancillera o ministra no se debe a que sean incorrectos sino a la práctica inexistencia, hasta la época actual, de mujeres que ocupasen estos cargos o profesiones. Para evitar en la designación de cargos la identificación de las mujeres a través de los hombres se realizan las siguientes propuestas.

En estos casos:

CODIGO	DENOMINACION DEL PUESTO	NI
3 1	DIRECTOR TECNICO	30
4 1	SUBDIRECTOR TECNICO	30
4 2	SUBDIRECTOR TECNICO	30
5 1	SUBDIRECTOR JEFE ASESORIA JURIDICA	30
6 1	SUBDIRECTOR JEFE ASESORIA ECON.-FINANCIERA	30
7 1	SUBDIRECTOR ADJUNTO AL DIRECTOR TECNICO	29
8 1	ASESOR TECNICO	28
9 1	DIRECTOR DE PROGRAMAS	27
10 1	JEFE UNIDAD APOYO DIRECCION TECNICA	26
11 1	JEFE UNIDAD APOYO INFORMATICO	26
12 1	JEFE GRUPO ASESORIA ECONOMICO-FINANCIERA	26
13 1	ADJUNTO UNIDAD APOYO INFORMATICO	24
14 1	AYUDANTE ASESORIA ECONOMICO-FINANCIERA	24
15 1	VERIFICADOR	24
16 1	ADJUNTO VERIFICADOR	22

CLAVES DE ESTADO (COLUMNA E)	
C: Comisión de servicio	N: Necesidades de ser
E: Excedencia	P: Adscripción Provis

Si se conoce el género, y en la medida de lo posible, rotular según corresponda, masculino o femenino.

No se debe olvidar que tanto Consejera como Directora son términos aceptados por la Real Academia Española y que se puede acudir a la utilización alternativa: el/la Consejero/a; el/la Director/a.

En determinados cargos se puede utilizar el abstracto. Por ejemplo, se puede rotular Personal del Tribunal, en lugar de Los Empleados del Tribunal.

La imagen que se presenta a la izquierda se corresponde con una de las páginas de la Relación de Puestos de Trabajo del Tribunal de Cuentas donde puede observarse la realidad a la que nos estamos refiriendo.

III.- Uso del artículo en formularios, impresos y documentos administrativos tipo en los que no conocemos de antemano el género cuando no sea posible optar por una perífrasis como se ha señalado en I b)

Auditor	El/la auditor/a	
Letrado	La/el letrada/o	
Usuario	El/la usuario/a	Las personas que utilicen ó quienes utilicen
Declarante	La/El declarante	Las personas que declaren ó las declaraciones que se presenten

Colaborador	El/la colaborador/a	Las personas que colaboren
Aspirante	La/el aspirante	Las personas que tengan interés en.....
Jefe	El/la Jefe/a de Servicio	La jefatura
Denunciante	El/la denunciante	La/s persona/s denunciantes ó las denuncias que se presenten
Solicitante	El/la solicitante	Las personas solicitantes ó las solicitudes presentadas
Profesor	El/la profesor/a	El profesorado
Inspector	El/la inspector/a	
Asistente	El/la asistente	Las personas asistentes ó quienes asistan
Verbos en 3ª persona (en masculino)	Cambiar a la segunda persona del singular (tu, usted= o a la primera del plural sin mencionar sujeto), o a forma impersonal	
Interesado	La/el interesada/o	Las personas interesadas ó quienes estén interesados
Secretario	La/el secretaria/o	

IV.- Evitar aquellas expresiones, en ocasiones innecesarias, que llevan a un uso excesivo del masculino

Las sugerencias siguientes tratan de aportar alternativas al uso excesivo del masculino a la hora de identificar los sujetos de la actividad ordinaria de una organización. Lo cual no es obstáculo para que en materia de fiscalización tenga preeminencia la precisión técnica de los términos utilizados.

De modo inconsciente, a través del lenguaje se mantiene la consideración de los hombres como sujetos de referencia y a las mujeres como seres dependientes y subordinados a ellos. Supone, por tanto, considerar a los hombres como el centro y la medida de todas las cosas. Un ejemplo de ello es cuando se menciona las “Edades del Hombre”, para referirse a la evolución de toda la Humanidad.

Los resultados son importantes para nosotros...	Los resultados son importantes, puesto que nos permiten detectar
... se incluirá el de estar afectado por una discapacidad...	...se incluirá la acreditación de la discapacidad...
... se solicitará al candidato el correspondiente certificado o información adicional...	... se solicitará el correspondiente certificado o información adicional...
Ser español y Licenciado en Derecho.	Tener la nacionalidad española y la Licenciatura en Derecho.

Portal del Empleado, Kiosco del Empleado, Personal funcionario	Sustituyendo “empleado” o “funcionario” por personal funcional. Puede utilizarse también “plantilla de personal”.
Los trabajadores	Los y las trabajadoras
Pocos	Minoría
Muchos	Mayoría

V.- Erradicación/Evitación de ciertos términos

Señorita	El tratamiento general utilizado para dirigirse a un hombre es siempre “Señor”, sin embargo a las mujeres se las nombra, en algunos casos, según su estado civil, “Señora” o “Señorita”. Esta diferencia en el tratamiento se debe a una tradición que distingue, sin que sea pertinente, entre una mujer casada de una soltera. En la sociedad actual no podemos continuar identificando a las mujeres por su estado civil o por su relación los hombres. Por ello debe utilizarse “señora” y “señor” para hacer referencia de forma general a una mujer o a un hombre, con independencia de su estado civil.
@	La utilización de la arroba al final de la palabra para hacer referencia a todos y todas no es recomendable porque no es un signo lingüístico.

Conclusión:

En definitiva, como señala Eulàlia Lledó Cunill², “La lengua tiene un valor simbólico enorme, lo que no se nombra no existe o se le está dando el carácter excepcional, no hace falta tener un sentido muy agudo de la lengua para darse cuenta de ello, es por ello que denominar en masculino a una mujer que transgrede la norma tiende hacia cuatro objetivos:

- Invisibilizar a las mujeres.
- Presentar su caso como una excepción que demuestra no que las demás mujeres podrían, sino que ni podrían ni deberían.
- Marcar con una dificultad más el acceso a algunos cargos u oficios (alegando una pretendida resistencia de la lengua a crear el femenino o postulando que es una incorrección lingüística).
- Reservar el masculino para actividades prestigiadas”.

A modo de conclusión podríamos decir que un lenguaje no sexista es aquel que:

NO NOS CONFUNDE CON SU MENSAJE
INCLUYE Y HACE VISIBLES A AMBOS SEXOS
VALORA POR IGUAL A MUJERES Y A HOMBRES
LE DA LA PALABRA A TODO EL MUNDO

² Doctora en Filología románica, investigadora del sexismo y androcentrismos en la lengua.

Se recomienda el uso del programa informático NOMBRA, creado en 1995 por el entonces Ministerio de Asuntos Sociales, para trabajar creando modelos de referencia y recomendaciones generales de utilización de las formas del femenino y el masculino.

➤ **CRITERIOS SEGUIDOS PARA ADAPTAR LOS TÉRMINOS DE LAS NORMAS DE FISCALIZACIÓN EVITANDO UN USO DEL LENGUAJE SEXISTA³**

Sin perjuicio de que el Manual de Estilo del Tribunal de Cuentas es el instrumento adecuado para abordar la materia de fiscalización, se recomiendan los siguientes usos alternativos de redacción:

1. Cuando se han utilizado las barras “/” para indicar el femenino o masculino de un mismo término, se ha utilizado un criterio alfabético para su orden:

- Ejemplo: - Jefa/e

2. Para facilitar su lectura, la utilización de “/” se ha intentado limitar, fundamentalmente, a enunciados y listas:

- Ejemplo: -Director/a - Jefa/e

3. Cuando se sustituye el uso de dos términos (masculino y femenino) por otro neutro, se ha comprobado su pertinencia consultando el diccionario de la RAE. Además, éste se señalará en el primer lugar del texto en el que aparezca.

- Ejemplos:

- Corresponde al director o a la directora (a partir de ahora: “la dirección”) de las actuaciones fiscalizadoras.

- Proponer a la jefa o jefe (a partir de ahora: “la jefatura”) de equipo.

4. Se respeta la concordancia del sustantivo con el artículo más cercano.

- Ejemplo: el o la consejera designada ponente.

5. Asimismo, se ha optado por soluciones gramaticales que aligeran la lectura:

- Ejemplo: “los y las interlocutoras”, en lugar de otras posibles como “los/las interlocutores/as”.

6. Se propone la sustitución de determinados términos:

- Ejemplo: “algún integrante del equipo fiscalizador” por “una persona integrante del equipo fiscalizador”.

³ La redacción de este texto contó con el asesoramiento de doña Eulàlia Lledó CunilL y doña Mercedes Bengoechea.

ANEXO III

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

- I. INTRODUCCIÓN**
- II. ÁMBITO, OBJETO Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO**
- III. CONCEPTOS: ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO LABORAL O *MOBBING***
- IV. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO**
- V. CREACIÓN DEL ÓRGANO PARA LA TRAMITACIÓN DE ASUNTOS CONFIDENCIALES**
- VI. MEDIDAS PARA LA ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO LABORAL**
- VII. SEGUIMIENTO Y CONTROL**
- VIII. CONCLUSIONES**

I. INTRODUCCIÓN

1. La Constitución Española de 1978, reconoce como derecho fundamental «la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad...» (artículo 10), estableciendo asimismo que «los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo...» (artículo 14); «todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes» (artículo 15); «se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen» (artículo 18.1); «todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo» (artículo 35.1).

En desarrollo de los anteriores principios se promulga, por un lado, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que plantea específicamente la actuación frente al acoso de tipo sexual y acoso por razón de sexo, y por otro lado, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en adelante LEBEP, en cuyo artículo 95, punto 2, se tipifican como faltas disciplinarias de carácter muy grave, el acoso laboral (artículo 95.2, letra o) y los acosos de naturaleza discriminatoria, el acoso moral, sexual y por razón de sexo (artículo 95.2, letra b).

Así, el título VII de la citada Ley 7/2007, relativo al régimen disciplinario, establece como falta muy grave, toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo (artículo 95.2.b.).

La disposición adicional octava recoge el deber de las Administraciones Públicas de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Estas conductas, inadmisibles e injustificables, han sido también sancionadas en la reforma del Código Penal, a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, que señala en su preámbulo XI “dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad”. Del mismo modo en su artículo 184.1 se establece que: “El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses”.

También en el ámbito europeo son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo, de las que destacaremos aquí únicamente la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339) que, entre otras cosas, recomienda a los poderes públicos de cada país la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.

2. El Tribunal de Cuentas, (en adelante TCu), en su empeño por salvaguardar la dignidad de todos los trabajadores y trabajadoras, se compromete a crear y/o mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad personal. Para ello manifiesta que no se tolerarán situaciones de acoso, tanto sexual como por razón de sexo o acoso laboral en el seno de la Institución, y se compromete a consolidar un entorno laboral en el que las personas puedan trabajar en un ámbito libre de acoso de cualquier tipo, así como a adoptar las medidas específicas para dicha prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido objeto de las citadas conductas.

Es responsabilidad de todas las personas que conforman esta Institución, asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos del personal que la integra.

II. ÁMBITO, OBJETO Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal del TCu.

El ámbito del acoso, en cualquiera de sus modalidades, será el centro de trabajo; en consecuencia, si se produjera fuera del mismo, deberá ponerse de manifiesto que la situación es por causa directamente ligada al trabajo (por ejemplo, en ocasión de fiscalizaciones fuera de la sede del Tribunal).

El objeto de este protocolo es establecer, en el ámbito del TCu, un procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso laboral en los términos que se establecerán en el apartado siguiente.

El procedimiento de actuación debe cumplir las garantías siguientes:

- **Respeto y protección a las personas:** Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Los implicados podrán ser asistidos por letrado/a en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.
- **Confidencialidad:** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias o reclamaciones presentadas o en

proceso de investigación.

- **Diligencia:** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Contradicción:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Restitución de las personas afectadas:** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales del o de la afectada, el Departamento en cuestión deberá restituirla en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, de acuerdo con ella y dentro de las posibilidades organizativas.
- **Prohibición de represalias:** Deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

III. CONCEPTOS: ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO LABORAL O MOBBING

ACOSO SEXUAL:

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en adelante LOIEMH, dispone en su artículo 7.1, que “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”.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

De conformidad con el artículo 7.2 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”.

El acoso es un fenómeno distorsionador de las relaciones laborales y una de las formas más denigrantes de discriminación y maltrato de la persona en el mercado laboral. Normalmente, ambos tipos de acoso (acoso sexual y acoso por razón de sexo) se dan acumulativamente y los sufren en su mayoría las mujeres.

Tanto uno como otro tipo de acoso, puede producirse por parte de la persona jerárquicamente superior hacia su subordinado/a, o a la inversa, y también entre iguales e incluso por terceros. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son actos discriminatorios (artículo 7.3 LOIEMH), como también lo es 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 (artículo 7.4 LOIEMH).

ACOSO LABORAL O *MOBBING*:

Se entiende como acoso laboral -o, en su terminología inglesa, “mobbing”- la 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.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles pueden producirse puntualmente en el trabajo, si bien, para que pudieran ser constitutivas de acoso laboral, se requiere, como ya se ha dejado expuesto, que sean acciones malintencionadas, sistemáticas y mantenidas en el tiempo contra una persona.

IV. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

1. Listado de referencia de conductas que son, o no son, acoso laboral

A) Conductas consideradas como acoso laboral

- Dejar al trabajador/a de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado/a, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador/a se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a trabajadores/as que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un/a trabajador/a.
- Reprender a esa persona reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores sobre su trabajo o vida privada.
- El aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación.

B) Conductas que no son acoso laboral (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones)

- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios/as trabajadores/as.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.

2.- Listado de referencia de conductas que son acoso sexual

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de acoso sexual las siguientes conductas:

- Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.
- Peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo del trabajador o trabajadora, a la aprobación o denegación de estos favores.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de las personas por razón de su sexo.
- Toda agresión sexual.

3.- Listado de referencia de conductas que son acoso por razón de sexo

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, son conductas calificables como acoso por razón de sexo:

- Cualquier conducta censuradora motivada por el ejercicio de una persona de derechos derivados de su condición sexual.
- Cualquier comportamiento degradante basado en el mero hecho de ser mujer, u hombre.
- Cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

V. CREACIÓN DEL ÓRGANO PARA LA TRAMITACIÓN DE ASUNTOS CONFIDENCIALES (OTAC)

Se crea el Órgano para la Tramitación de Asuntos Confidenciales que será el indicado para recibir todas las denuncias referidas a cualquier tipo de acoso que pudiera producirse. También designará en cada caso al instructor o instructora que ha de llevar a cabo la investigación de las denuncias siguiendo lo establecido en este protocolo.

Para que el procedimiento se desarrolle con las máximas garantías es necesario que el Instructor/a sea una persona con formación en estos temas. También es aconsejable que las denuncias sean estudiadas en un ámbito reducido y siempre por las mismas personas evitándose así criterios dispares. En este sentido el OTAC, al inicio de cada año natural, nombrará a dos personas para que se encarguen alternativamente de la instrucción de estos procesos, haciéndose público dicho nombramiento por los medios habituales.

Este Órgano estará presidido por quien ostente la Presidencia de la Comisión de Igualdad y conformado por las siguientes personas designadas por periodos anuales: dos por la Comisión de Gobierno, y una persona por cada uno de los siguientes colectivos: Comité

de Prevención, Junta de Personal y Comité de Empresa. Estará asistido por un Letrado o Letrada.

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

- Presidente o Presidenta 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.

VI. MEDIDAS PARA LA ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO LABORAL

Para prevenir y evitar situaciones de acoso en el TCu, la Comisión de Igualdad divulgará este Protocolo a través de todos los medios a su alcance y al menos por correo electrónico, anunciándolo en los tableros de anuncios y en la Intranet.

Las acciones que se emprendan en este sentido han de dirigirse:

1. Por un lado, a la prevención de las mismas, mediante actuaciones que favorezcan actitudes positivas hacia la igualdad entre mujeres y hombres. Fundamentalmente, esto se ve facilitado por la implementación de acciones de sensibilización, de diferentes formas y estancias: códigos de buenas prácticas, información respecto a la tipificación de las conductas que se consideran acoso y de las sanciones que acarrea, etc...
2. Por otro lado, a la provisión de mecanismos de actuación ante situaciones de acoso en el entorno laboral, que establezcan procedimientos y garantías para el tratamiento de las denuncias. Aunque la prevención siempre es más positiva que la sanción, es necesario que, de forma paralela, se desarrollen procedimientos que permitan que las personas afectadas encuentren un cauce para el tratamiento de una situación que incide en su salud y su trabajo, con las garantías de privacidad y objetividad precisas.

En el caso de que un/a trabajador/a sienta que está siendo objeto de acoso sexual, por razón de sexo o laboral, o que lo sospeche sobre un/a compañero/a, y con el fin de garantizar sus derechos a la denuncia y a la confidencialidad, se establece el siguiente procedimiento de actuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

1.- LA DENUNCIA O RECLAMACIÓN

La persona afectada o cualquier otra que tenga conocimiento de alguno de los actos de acoso descritos, podrá denunciar personalmente o por medio de terceros, al presunto agresor/a, ante el OTAC. La denuncia será por escrito y no podrá ser anónima. Se presentará ante cualquiera de los instructores nombrados, bien por correo electrónico,

bien presencialmente.

Una vez recibida la denuncia por el OTAC, la persona que ostente su Presidencia convocará, en el plazo de dos días, una reunión para que, tras un primer análisis de los datos, se inicie la tramitación del caso según lo previsto en este protocolo, bien con el nombramiento del Instructor/a, bien inadmitiendo a trámite dicha denuncia por no cumplir con las condiciones exigidas o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, y previa audiencia a las mismas, el OTAC podrá proponer motivadamente la posible movilidad de éstas, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

En el anexo I se incluye un impreso-modelo de denuncia al respecto, que deberá estar accesible en la intranet del TCU, en el apartado específico para ello.

2.- LA INSTRUCCIÓN

El Instructor/a elaborará un informe de valoración inicial que presentará ante el OTAC, en un plazo máximo de diez días naturales desde que se presentó la denuncia, documentando por escrito todas las actuaciones de la instrucción. En caso de incluir declaraciones o testimonios serán suscritas por quienes las hubieran realizado. Cuando la gravedad de las acusaciones o la complejidad del caso así lo requieran, el Instructor/a, de manera facultativa, podrá solicitar la ayuda de un/a experto/a en la materia.

Como primera actuación de la instrucción, se recabará de la persona denunciante la información que se considere necesaria. De manera inmediata se mantendrá una entrevista con la persona afectada si fuera distinta a la denunciante, y con la persona denunciada a fin de transmitirle la información detallada sobre la naturaleza de los hechos que se le atribuyen y obtener su versión.

Posteriormente, el Instructor/a decidirá la práctica de cuantas pruebas y actuaciones estime convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que considere, debiendo ser advertidos todos ellos sobre el deber de guardar confidencialidad sobre su intervención y sobre el procedimiento que se está desarrollando.

3.- LAS MEDIDAS CAUTELARES

En el supuesto de que sea necesario y hasta el cierre del procedimiento, una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, cautelarmente podrá determinarse la separación de la persona afectada y del presunto acosador/a, así como otras medidas cautelares que se estimen oportunas que se adoptarán por el Presidente/a del Tribunal de Cuentas conforme a lo establecido en el artículo 20 c) de la Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la

víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

4.- LA RESOLUCIÓN

El OTAC, a la vista del informe remitido por el Instructor/a, en el plazo de 15 días naturales podrá:

- a) Declarar la inexistencia de acoso y el archivo del expediente. No obstante, se pueden proponer aplicar medidas que mejoren la situación existente.
- b) Según se recoge en la LEBEP y en el Convenio Colectivo para el Personal Laboral del TCu, suscrito por la Comisión Negociadora el día 13 de noviembre de 2002, cuando del informe se deduzca la existencia de acoso ordenará, mediante la resolución oportuna que se notificará a las partes, la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y aplicará, si procede, medidas correctoras de la situación.
- c) Si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos delitos cometidos por los empleados públicos, contra el ejercicio de los derechos de la persona reconocidos por las leyes, deberá remitirse a las normas procedimentales aplicables.
- d) Si se detecta alguna otra falta distinta al acoso, se elevarán las actuaciones a la Unidad concernida y, en su caso, se propondrán las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida promoviéndose, de considerarlo oportuno, el expediente correspondiente.

Las denuncias falsas, alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria.

VII. SEGUIMIENTO Y CONTROL

El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a cada Departamento implicado, debiendo prestar una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.

Se deberá prestar también una atención especial a la evitación de posibles represalias o situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo tanto a la persona afectada como a la denunciante si fuera distinta después de una denuncia de acoso de cualquier tipo.

Por otra parte, el OTAC realizará un registro y seguimiento estadístico, desagregado por sexo, de los casos de acoso sexual, por razón de sexo, o laboral producidos en cada Departamento, informando del mismo a la Secretaría General del Tribunal.

La Comisión de Igualdad realizará un informe anual evaluando el grado del cumplimiento del protocolo.

VIII. CONCLUSIONES

A modo de conclusión, y con el fin de incidir en los puntos de mayor relevancia de este Protocolo, se resumen a continuación los principios que deberían regir en todo momento en esta materia:

- El TCu no tolerará ningún tipo de acoso en el trabajo.
- Todo el personal del TCu tiene la responsabilidad de colaborar en garantizar un entorno de trabajo en que se respete la dignidad, y a quienes tengan personas a su cargo se les encomendará específicamente la labor de procurar que no se produzca ningún tipo de acoso en su ámbito de organización.
- En caso de denuncia, se actuará con la debida discreción en orden a preservar la dignidad y la intimidad de todas las personas implicadas.
- Las denuncias y quejas se realizarán por escrito, no podrán ser anónimas y serán investigadas y analizadas sin dilaciones indebidas, de forma ágil y fiable.
- Todas las personas afectadas por acoso, serán escuchadas y apoyadas en todo momento.
- Se garantizará en todo caso un trato imparcial y no se presumirá la culpabilidad del denunciado/a.
- Las denuncias se sustentarán en información fiable y detallada.
- No se tolerarán ni las acusaciones falsas ni las represalias, y serán ambas objeto de medidas disciplinarias.

Se protegerá pues, ante todo, la seguridad y la salud de las personas, para lo que podrán adoptarse las medidas que se consideren oportunas en cada caso.

ANEXO I

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO

DATOS DE QUIEN FORMULA LA DENUNCIA

Nombre y apellidos:

Teléfono de contacto

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos

NIF

Teléfono de contacto

Sexo

☐

M.

☐

H.

Centro de trabajo

Unidad Directiva

Vinculación laboral:

☐

Funcionario/a

☐

Laboral

☐

Eventual

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

ANEXO IV

GLOSARIO TERMINOLÓGICO

Acción positiva: es una medida temporal dirigida a un grupo determinado con la intención de compensar la situación de desventaja social y económica en la que se encuentra en términos comparativos.

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 por razón de sexo: es 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.

Acoso sexual: es 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.

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: 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.

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.

Corresponsabilidad: es la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas y el cuidado de personas dependientes.

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.

Discriminación: es la aplicación de distinciones, diferenciaciones, restricciones, exclusiones, preferencias y/o prácticas desiguales, arbitrarias, injustas y no razonables que se dan en diferentes ámbitos y que están fundamentadas en la diferencia de sexo, raza o ideas.

Discriminación directa por razón de sexo: es 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.

Discriminación indirecta por razón de sexo: es 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, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

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: es un 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 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 formal: es el reconocimiento jurídico del derecho a la igualdad.

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 de la mujer en ámbitos tan diversos como las tasas de empleo, las tasas retributivas, o la presencia de mujeres en los órganos de decisión, entre otros.

Igualdad de trato entre mujeres y hombres: supone 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.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: ausencia de obstáculos o barreras por razón de género en la participación económica, política, cultural y social.

Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres: es aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones

sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

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 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: es la licencia a la que tiene derecho la madre, en caso de parto, por un periodo de 16 semanas ininterrumpidas. El período de descanso podrá ser disfrutado por la madre o, a opción de ésta, también por el otro progenitor, sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre. En caso de adopción o acogimiento, los beneficiarios de este permiso son los trabajadores, cualquiera que fuera su sexo, por el mismo periodo de 16 semanas.

Permiso de paternidad: licencia intransferible a la que tiene derecho un padre u otro progenitor durante 13 días de permiso, más 2 días por nacimiento de hijo/a. (La Disposición Final Décima Segunda del Proyecto de Presupuestos Generales del Estado para 2014 prevé para el 1 de enero de 2015 la entrada en vigor de la ampliación de este permiso a cuatro semanas).

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.

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.

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.

