Primer Informe de Seguimiento del Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Cámara de Cuentas de Castilla-La Mancha

Año **2025**

Cámara de Cuentas
Castilla-La Mancha

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 1
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN 2
3. METODOLOGÍA 4
4. PLAN DE ACCIÓN-EJES. GRADO DE CUMPLIMIENTO DE ACCIONES. .5
5. CONCLUSIONES 35
6. APROBACIÓN 36

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Cámara de Cuentas de Castilla-La Mancha (en adelante, el Plan de Igualdad) es fruto del compromiso de la institución con la igualdad de género, enmarcada en su Sistema de Integridad Pública, al constituir uno de los valores de su Código ético y de normas de conducta, que dispone que el personal de la Cámara de Cuentas de Castilla-La Mancha (en adelante, Cámara de Cuentas) debe garantizar un trato respetuoso e igualitario para todo el personal interno y externo, sin distinción por razón de sexo e identidad de género, orientación sexual. Igualmente, prevé evitar las asimetrías por razón de género en la relación con las personas.

El Plan de Igualdad se elaboró a partir de las conclusiones del previo diagnóstico y de las oportunidades de mejora (análisis DAFO) detectadas en materia de igualdad de género dentro de la institución, con los objetivos de: integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la institución; promover la igualdad en todas las áreas; evitar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta; facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, fomentando la corresponsabilidad; prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual, y acoso por razón de sexo, y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral; y velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual.

El Plan de igualdad fue aprobado en mesa de negociación con la Delegada de Personal de la Cámara de Cuentas, en sesión celebrada con fecha de 30 de octubre de 2024. Es un plan de actuación que no sólo establece los objetivos a alcanzar, ya que incluye las medidas y acciones positivas necesarias para conseguirlos, dispone los medios y recursos para alcanzarlos, diseña un calendario de implantación, indica las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y establece los criterios de seguimiento de las acciones planeadas.

En el ejercicio de las competencias que le confiere a la presidencia el artículo 24.3 de la Ley 7/2021, de 3 de diciembre, de la Cámara de Cuentas de Castilla-La Mancha, con fecha de 31 de octubre de 2024, ordenó la remisión del plan y su protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, al Registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas, así como su publicación en el Boletín Oficial de las Cortes de Castilla-La Mancha, y en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

Transcurrido el primer año de su aprobación, y de acuerdo con lo previsto en el propio Plan de Igualdad, de forma transversal a su implementación debe realizarse un seguimiento periódico, que permita identificar los problemas que puedan aparecer, aportando así soluciones a ellos, y, en su caso, revisarlo y efectuar las correcciones y modificaciones oportunas.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito territorial:

El seguimiento del Plan de Igualdad se aplica a la única sede de la Cámara de Cuentas ubicada en la Calle Recoletos, N.º 1. 45001 Toledo (Toledo).

Ámbito funcional:

Se extiende a todos los puestos de trabajo de la institución identificando en qué medida la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se está implementado, analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de ejes y actuaciones previstas en el plan. El análisis incluye los datos desagregados por sexo de los diferentes grupos categorías niveles.

Datos desagregados de plantilla (personal funcionario). 2024-2025

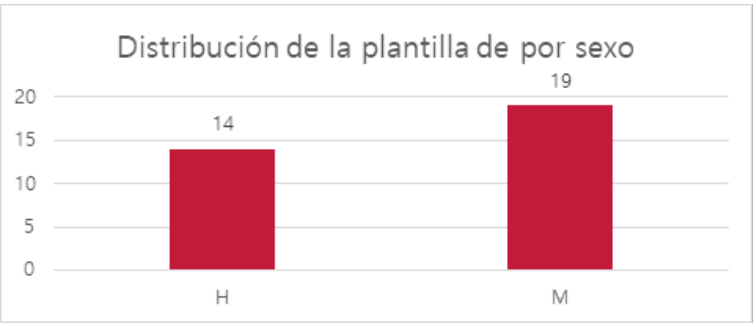
Desde la fecha de aprobación del Plan de Igualdad (30/10/2024), hasta la fecha de elaboración de este primer informe, han prestado servicios en la Cámara de Cuentas 37 empleados y empleadas públicos, 6 de los cuales son altos cargos (3 mujeres y 3 hombres), 2 eventuales (ambos hombres) y 29 funcionarios de carrera (17 mujeres y 12 hombres), 4 de los cuales(2 hombres y 2 mujeres) han causado baja a lo largo del período 2024-2025, con lo que el personal empleado en situación de servicio activo en noviembre de 2025 asciende a 33. (19 mujeres y 14 hombres).

Análisis DAFO (situación a 31 de diciembre de 2023)

Distribución de la plantilla por sexo							
Nº M	Nº H	Total	% Dis. Mujeres	% Dis. Hombres	% Con. Mujeres	% Con. Hombres	Brecha género
17	12	29	58,62	41,38	100	100	-17,24 %

Situación de la plantilla en el primer año de ejecución del Plan (a 30 de octubre de 2025)

Distribución de la plantilla por sexo							
Nº M	Nº H	Total	% Dis. Mujeres	% Dis. Hombres	% Con. Mujeres	% Con. Hombres	Brecha género
19	14	33	57,58	42,42	100	100	-15,16 %



El resultado de las altas y bajas del personal en el primer año de ejecución del Plan conlleva una composición de plantilla más equilibrada.

Ámbito temporal:

Para alcanzar los objetivos del Plan de Igualdad, por medio de las medidas acordadas, se determinó por las partes negociadoras, un plazo de vigencia de **cuatro años**, a contar desde su firma, con el siguiente calendario de actuaciones de actuaciones:

	2 ST 2024	1 ST 2025	2 ST 2025	1 ST 2026	2 ST 2026	1 ST 2027	2 ST 2027	1 ST 2028
POLÍTICAS DE IGUALDAD EN CONTRATACIÓN								
REVISIÓN DE LOS PLIEGOS ADMINISTRATIVOS DE LICITACIONES								
ADAPTACIÓN DE LOS PLIEGOS DE LICITACIONES CON CLÁUSULAS SOCIALES								
ESTANDARIZAR LA RECOPILACIÓN DE DATOS DESAGREGADOS POR SEXO								
PROCESO DE SELECCIÓN Y ACCESO AL EMPLEO								
COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS CONVOCATORIAS PÚBLICAS DE EMPLEO								
FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD A LAS COMISIONES DE VALORACIÓN								
FORMACIÓN								
FORMACIÓN EN GÉNERO A TODA EL PERSONAL DE LA ORGANIZACIÓN								
FORMACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO								
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL								
GUÍA INFORMATIVA DE RECURSOS PARA LA CONCILIACIÓN								
GUÍA INFORMATIVA PARA UN TELETRABAJO EFICIENTE								
COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA								
DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD								
LENGUAJE E IMÁGENES DE LAS COMUNICACIONES INTERNAS Y EXTERNAS								
CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN EN DÍAS CONMEMORATIVOS								
ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO								
FORMACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL								
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO								

Los datos analizados en el presente informe corresponden al período temporal que abarca desde la aprobación de Plan de Igualdad hasta el 30 de octubre de 2025[1].

[1] Dado que este primer informe de seguimiento se aprueba en diciembre se han incluido las medidas llevadas a cabo en noviembre de 2025.

3. METODOLOGÍA

El seguimiento es el proceso que comprende la recolección y el análisis continuado de información en materia de igualdad y conciliación desarrollados en una institución, para: verificar lo que se ha realizado en este campo; asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y de los objetivos que se han propuesto (en este caso en el I Plan de Igualdad); y detectar posibles problemas, y en tal caso, proceder a los reajustes oportunos que se adecuen en mayor grado a necesidades detectadas de la plantilla y a los recursos que pueda emplear la entidad.

Los objetivos que se pretenderán alcanzar con cada seguimiento del Plan son:

- Analizar el proceso de implementación, identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- Comprobar los resultados inmediatos del Plan para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- Identificar, en su caso, los problemas que puedan aparecer, aportando así soluciones a ellos, revisarlo y efectuar las correcciones y modificaciones oportunas.
- Adaptar o reajustar el Plan para responder, en su caso, a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- Proporcionar información y conclusiones para dar cumplimiento a las evaluaciones intermedia y final del Plan.

El calendario de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad dispone que el primer informe de seguimiento se realice en diciembre de 2025.

Metodología de seguimiento

1º Recogida y análisis de la información. Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (*participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.*) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.

Se ha hecho un seguimiento de todas las medidas que el Plan de Igualdad contempla que sean implantadas entre finales de 2024 y durante todo el 2025, utilizando la información disponible en el área de personal y en el de contratación de la Secretaría General, contrastándola con los indicadores de seguimiento dispuestos en las medidas que conforman los ejes del Plan de acción.

2º Informe de seguimiento. Este informe resume y sintetiza toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en el punto 1º anterior, resumiéndola en una ficha estándar por acción.

Cada ficha incluye, tanto los datos relativos a la implantación como al seguimiento de cada acción, cumplimentando sus correspondientes indicadores.

3º Difusión y comunicación. Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento por la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad, y por la Presidencia de la entidad, se difundirá al resto de personal por los canales establecidos en la institución.

Este primer informe quedará recogido documentalmente por parte de la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad, reuniéndose a tal efecto quienes la conforman. De esta reunión se levantará acta.

4. PLAN DE ACCIÓN-EJES. GRADO DE CUMPLIMIENTO DE ACCIONES.

	2 ST 2024	1 ST 2025	2 ST 2025
POLÍTICAS DE IGUALDAD EN CONTRATACIÓN			
REVISIÓN DE LOS PLIEGOS ADMINISTRATIVOS DE LICITACIONES			
ADAPTACIÓN DE LOS PLIEGOS DE LICITACIONES CON CLÁUSULAS SOCIALES			
ESTANDARIZAR LA RECOPILACIÓN DE DATOS DESAGREGADOS POR SEXO			
PROCESO DE SELECCIÓN Y ACCESO AL EMPLEO			
COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS CONVOCATORIAS PÚBLICAS DE EMPLEO			
FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD A LAS COMISIONES DE VALORACIÓN			
FORMACIÓN			
FORMACIÓN EN GÉNERO A TODA EL PERSONAL DE LA ORGANIZACIÓN			
FORMACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO			
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL			
GUÍA INFORMATIVA DE RECURSOS PARA LA CONCILIACIÓN			
GUÍA INFORMATIVA PARA UN TELETRABAJO EFICIENTE			
COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA			
DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD			
LENGUAJE E IMÁGENES DE LAS COMUNICACIONES INTERNAS Y EXTERNAS			
CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN EN DÍAS CONMEMORATIVOS			
ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO			
FORMACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL			
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO			

REVISIÓN DE LOS PLIEGOS ADMINISTRATIVOS DE LICITACIONES	
Área de actuación	Políticas de igualdad en contratación e informes de impacto de género
Objetivos que persigue	Fomentar la igualdad de oportunidades a través de la contratación pública
Descripción detallada de la medida	**Revisar los pliegos de las licitaciones para la contratación de servicios y suministros de manera que se asegure que contemplan la prohibición de contratar a empresas que incumplen sus obligaciones en materia de igualdad. Se deberá consultar en el Registro y Deposito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON) el cumplimiento de este requisito antes de proceder a la adjudicación de contratos.**
Cronograma de implantación	**Enero 2025 – Diciembre 2025**
Responsables	Responsable de contratación pública
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas Recursos de personal: Contratación
Indicadores de seguimiento	☒ **Revisión bases contratación (sí)** ☒ **% de pliegos administrativos revisados.** La Cámara de Cuentas no dispone de modelos tipos de pliegos de cláusulas administrativas para contratar. No obstante, **en 2025 el 100% de los pliegos de las licitaciones efectuadas, han incluido la prohibición de contratar con empresas que incumplan sus obligaciones en materia de igualdad, junto con la declaración responsable de cumplir con dicha obligación para concurrir a la licitación.** **La cláusula incorporada a los pliegos indica que:** *De conformidad con la modificación introducida por la disposición final segunda de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres en el artículo 71.1.d) de la LCSP, incurren en causa de prohibición para contratar las empresas de 50 o más trabajadores que no cumplan con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para*

la igualdad de mujeres y hombres, inscrito en el registro laboral correspondiente.

Las contrataciones efectuadas son:

PAS/001/2025	Servicio de limpieza de la sede de la CCCLM
PAS/002/2025	Implantación del sistema de gestión de recursos humanos de la CCCLM
PAS/003/2025	Servicios de hosting, desarrollo del portal web y gestión del dominio de la CCCLM

ADAPTACIÓN DE LOS PLIEGOS DE LICITACIONES CON CLAUSULAS SOCIALES	
Área de actuación	Políticas de igualdad en contratación e informes de impacto de género
Objetivos que persigue	Fomentar la igualdad de oportunidades a través de la contratación pública
Descripción detallada de la medida	**Adaptar los pliegos de las licitaciones para la contratación de servicios y suministros, de manera que se incorporen cláusulas de igualdad** (p.e: *valorar empresas que tengan plan de igualdad voluntario, que tengan mujeres en puestos directivos, plantillas equilibradas en sexo, distintivos de excelencia en igualdad, etc.)*
Cronograma de implantación	**Octubre 2024 – Octubre 2028**
Responsables	Responsable de contratación pública
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas Recursos de personal: Contratación
Indicadores de seguimiento	☒ **Inclusión clausulas sociales (sí/no)** ☒ **% de pliegos con cláusulas sociales** La Cámara de Cuentas no dispone de modelos tipos de pliegos de cláusulas administrativas para contratar. No obstante, **en 2025 el 100% de los pliegos de las licitaciones efectuadas han incluido para el desempate entre varias ofertas, la aplicación de los criterios de adjudicación del contrato del artículo 147.2 de la LCSP que en su apartado c) dispone, que de persistir el empate, tras la aplicación del porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, se ha de acudir al mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.** Los pliegos aprobados no han incorporado como criterios de valoración que las empresas dispongan de plan de igualdad voluntario, o que tengan mujeres en puestos directivos, plantillas equilibradas en sexo, distintivos de excelencia en igualdad, etc., por lo que cabe impulsar su inclusión en las próximas licitaciones, cuando en función del tipo y procedimiento de contratación proceda.

INFORMES E IMPACTO DE GÉNERO	
Área de actuación	Políticas de igualdad en contratación e informes de impacto de género
Objetivos que persigue	Asegurar un impacto de género positivo en la toma de decisiones
Descripción detallada de la medida	**Elaborar un informe de impacto de género previo a las resoluciones de la presidencia en materia de personal.**
Cronograma de implantación	**Octubre 2024 – Octubre 2028**
Responsables	Asesoría Jurídica
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas Recursos de personal: Personal responsable de recursos humanos
Indicadores de seguimiento	**☒ Informes Impacto de Género(sí)** **☒ % resoluciones con informes previos** **Desde la aprobación del Plan de Igualdad en todas las convocatorias y resoluciones que afectan al personal, previamente, se han emitido los Informes de impacto de género.** Hasta la fecha de este informe de seguimiento se han convocado las siguientes:

CSM CCCLM 01/2024	4 puestos de verificador/a y 1 puesto de responsable de la Unidad de gestión económica, contratación y asuntos generales
LD CCCLM F4/2024	1 puesto de Secretario/a Presidente
CSM CCCLM 01/2025:	1 puesto de verificador/a especialista en TIC y Técnico/a TIC
LD CCCLM 01/2025:	1 puesto de Jefe/a Equipo
CSM CCCLM 02/2025	1 puesto de Jefe/a de Negociado de apoyo a Auditoría

Informes de impacto de género en todas las resoluciones que afectan al personal, que son las siguientes:

Plan de Formación 2025	
Instrucción teletrabajo	

ESTANDARIZAR LA RECOPILACION DE DATOS DESAGREGADOS POR SEXO	
Área de actuación	Políticas de igualdad e informes de impacto de género
Objetivos que persigue	Facilitar la elaboración de informes y el análisis del impacto de género de las distintas políticas y disposiciones.
Descripción detallada de la medida	**Implantar, en su caso, en las bases de datos, programas, herramientas y software informáticos desagregando la información por sexo y asegurando que siempre se realice de esta forma, para que así se puedan identificar y evaluar posibles diferencias o disparidades en las políticas internas.**
Cronograma de implantación	**Octubre 2024 – Octubre 2028**
Responsables	Responsable de Asuntos Generales
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas Recursos de personal: Personal responsable de documentación, archivo e informática.
Indicadores de seguimiento	☒ **Revisión de programas y herramientas (sí)** ☒ **% de programas revisados** Se han revisado el 100% de los programas usados en la gestión de los recursos humanos, con el siguiente resultado: 1.- **Gestión de los recursos humanos en programa RHSP de meta 4.** Cumple con la estandarización, dado que es un atributo- el AA3 (sexo). que se encuentra configurado en la información de todos los empleados. 2.- **Registro de personal.** Se encuentra actualizado en un fichero de Excel. Se han revisado los datos, incluyéndose el campo dentro de los valores de la tabla de datos 3.- **Generación de los documentos en materia de personal.** Las resoluciones que se dictan en materia de personal se realizan, firman y notifican en el gestor de expedientes de Sedipualba (Segex). Dicha herramienta no tiene estandarizada la recopilación de datos desagregados por sexo. 4.- **Registro de formación.** Los expedientes de formación se generan en Segex. La herramienta en la que se recopilan los datos de cada empleado es Excel. Se han revisado los campos, para que puedan desagregarse por sexo. 5.- **Teletrabajo.** Los expedientes de autorización del teletrabajo se generan en Segex. La herramienta en la que se recopilan los datos de

cada empleado es Excel. Se han revisado los campos, para que puedan desagregarse por sexo.

6.- **Gestión del tiempo.** Se realiza a través del sistema Spectime, que no presenta la posibilidad de sacar listados desagregados por sexo, por lo que, a la fecha de realización del presente informe, no pueden extraerse dichas estadísticas.

En octubre de 2025 se han contratado los servicios para la implantación de un sistema de gestión integral de los recursos humanos en la modalidad SAAS, como herramienta única, verificándose que cumple con la recopilación de datos desagregados por sexo en todos los ámbitos anteriormente citados.

2 PROCESO DE PROVISIÓN DE PUESTOS

COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS CONVOCATORIAS PÚBLICAS DE EMPLEO	
Área de actuación	Procesos de provisión de puestos.
Objetivos que persigue	Reforzar la ampliación de la perspectiva de género en los procesos de provisión de puestos, garantizando que en el proceso se valoran aptitudes y capacidades sin ningún tipo de sesgo.
Descripción detallada de la medida	**Publicitar en las bases reguladoras de los procesos de provisión de puestos el compromiso adquirido por parte de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres durante todo el proceso selectivo.**
Cronograma de implantación	**Octubre 2024 – Octubre 2028**
Responsables	Responsable de Asuntos Generales
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas Recursos de personal: Comisiones de Selección
Indicadores de seguimiento	☒ **% de ofertas de empleo publicitadas con el compromiso** ☒ **Inclusión compromiso (sí)** ☒ **Revisión de las ofertas de empleo (sí).** **Todos los procesos de provisión convocados desde la aprobación del Plan de Igualdad han incluido este compromiso, disponiendo la siguiente premisa:** *"Durante el desarrollo de este proceso de provisión de puestos se tendrá en todo momento en cuenta el compromiso adquirido por la Cámara de Cuentas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de acuerdo con su Plan de Igualdad publicado en virtud de resolución de su Presidencia de 31 de octubre de 2024, en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha número 218, de 11 de noviembre de 2024".* **Además, han sido objeto de valoración separada aquellos cursos sobre planes de Igualdad y protocolos de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito del sector público, con una puntuación máxima de 1 punto.**

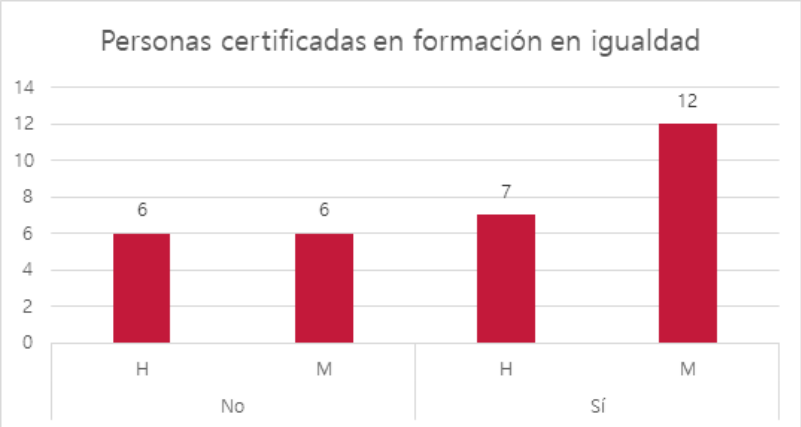
FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD A LAS COMISIONES DE VALORACIÓN	
Área de actuación	Procesos de provisión de puestos.
Objetivos que persigue	Reforzar la ampliación de la perspectiva de género en los procesos, garantizando que en el proceso se valoran aptitudes y capacidades sin sesgos de género.
Descripción detallada de la medida	**Facilitar un curso de formación en materia de igualdad de oportunidades a todas las personas que forman parte de las comisiones de valoración, garantizando así que disponen de conocimientos y técnicas de selección no discriminatorias**.
Cronograma de implantación	**Enero 2025 – Diciembre 2025**
Responsables	Responsable de Asuntos Generales
Recursos asociados	Recursos económicos: Coste curso(s) Recursos materiales: Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc. Recursos de personal: Personal responsable de la unidad de recursos humanos, de Formación y Comisión de seguimiento.
Indicadores de seguimiento	**Los miembros designados en las comisiones de valoración se han formado con personal al servicio de la Cámara de Cuentas y de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Ambas instituciones han facilitado a su personal cursos de formación en materia de igualdad de oportunidades** ☒ **Entidad y/o persona docente.** Concilia2. Lourdes Pastor Verdú ☒ **Impartido curso de formación (sí).** Curso *"El Plan de Igualdad de la Cámara de Cuentas de Castilla-La Mancha y su protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo"*. Duración:15 horas. ☒ **Lugar y fecha de celebración** *Online*. Del 22 al 25 de abril de 2025. Horario: de 10:00 a 14:00 h. ☒ **Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista…).** Encuesta ☒ **Nº personas formadas según sexo, cargo y responsabilidad. 19 (12 mujeres, 7 hombres)** ☒ **Satisfacción percibida.** Entre los aspectos más positivos del curso se ha destacado la profesionalidad de la ponente, con explicaciones amenas, un material gráfico clarificador, y el uso del kahoot. Como aspecto negativo, la dificultad de compaginar el horario y la duración del curso con las tareas del trabajo. **Los datos de los indicadores de seguimiento pueden consultarse en la medida 3.1 "formación en género a todo el personal de la organización"**

3 FORMACIÓN

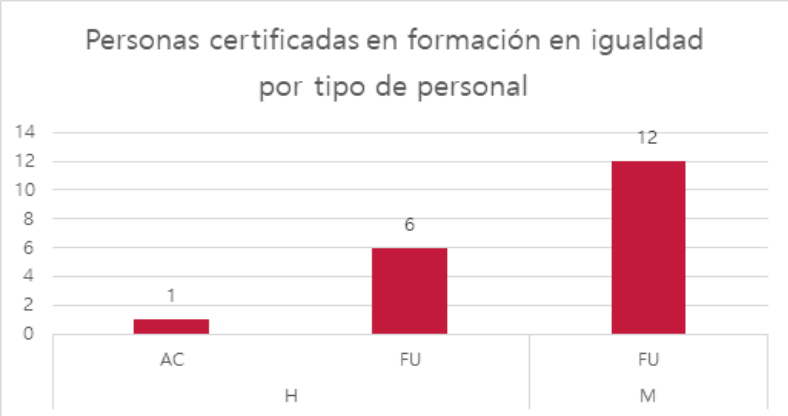
FORMACIÓN EN GÉNERO A TODO EL PERSONAL DE LA ORGANIZACIÓN	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
Descripción detallada de la medida	**Realizar un curso de formación específico en materia de igualdad y género dirigido a todo el personal de la Cámara. Los contenidos incluirán al menos los siguientes módulos y/o conceptos: estereotipos y roles de género, discriminación por razón de sexo, conciliación y corresponsabilidad, lenguaje no sexista, acoso sexual y acoso por razón de sexo, diversidad, igualdad de oportunidades, equidad, acciones positivas, perspectiva de género, transversalidad de género.**
Cronograma de implantación	**Octubre 2024 – Octubre 2025**
Responsables	Responsable de Asuntos Generales
Recursos asociados	Recursos económicos: Coste curso(s) Recursos materiales: Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc. Recursos de personal: Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	☒ **Entidad y/o persona docente.** Concilia2. Lourdes Pastor Verdú ☒ **Impartido curso de formación (sí).** Curso *"El Plan de Igualdad de la Cámara de Cuentas de Castilla-La Mancha y su protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo"*. Duración:15 horas ☒ **Lugar y fecha de celebración.** *Online*. Del 22 al 25 de abril de 2025. Horario: de 10:00 a 14:00 h ☒ **Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista…).** Encuesta ☒ **Nº personas formadas según sexo, cargo y responsabilidad. 19 (12 mujeres, 7 hombres)**

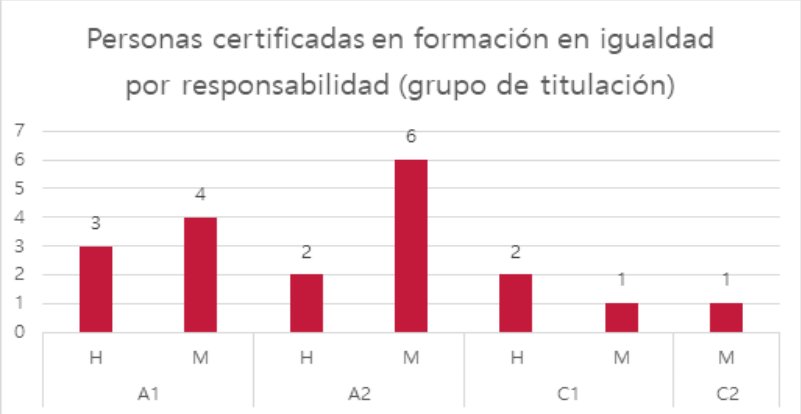
☒ **Satisfacción percibida.** Entre los aspectos más positivos del curso se destacó la profesionalidad de la ponente, con explicaciones amenas, un material gráfico clarificador, y el uso del Kahoot. Como aspecto negativo, la dificultad de compaginar el horario y la duración del curso con las tareas del trabajo.

Personas asistentes: De las 31 que se encontraban en activo en el momento de convocarse el curso, lo solicitaron 24. Finalmente, sólo se expidió certificado a 19 de ellas (el 61,29 % del total de personas en activo).



El número de personas formadas en igualdad (19 personas), agregados por sexo y tipo de relación laboral y por grupo de titulación es el siguiente:





De las 24 personas que solicitaron la realización del curso, respondieron a la encuesta de evaluación 21 de ellas, con el siguiente grado de satisfacción percibido.

Por ítems, los mejor valorados fueron los relativos a la información previa del curso, la organización y al procedimiento de notificación.

Respecto a la pregunta sobre si *"El curso le ha aportado conocimientos nuevos"*, se le ha asignado un promedio de 4,52 puntos.

Respecto a si sería conveniente ampliar conocimientos sobre la materia, se le ha otorgado la puntuación más baja del cuestionario: 3,9 puntos. Esto revela la elevada satisfacción en la adquisición de los nuevos conocimientos adquiridos.

ITEM	Promedio
Los objetivos del curso se definieron correctamente al inicio del mismo.	4,9
El contenido del curso se adecuó a esos objetivos fijados.	4,9
El contenido del curso ha respondido a lo que Vd. esperaba.	4,71
Los temas se trataron con la profundidad adecuada.	4,76
El tiempo dedicado a los diferentes temas ha estado bien distribuido en relación a su importancia e interés.	4,76
Sería conveniente ampliar conocimientos sobre la materia.	**3,9**
En general, los objetivos y contenidos del curso han sido correctos.	4,86
La metodología utilizada fomentó la participación activa de los alumnos/as.	4,67
El sistema de enseñanza utilizado ha hecho que los contenidos se asimilaran fácilmente.	4,67
Las exposiciones teóricas han tenido la calidad y el nivel de profundidad adecuados.	4,71
Los ejercicios prácticos sirvieron para aclarar y dar apoyo a las exposiciones teóricas.	4,52
El número de ejercicios prácticos fue el suficiente.	4,52
La documentación entregada (textos, ejercicios escritos, ...) ha sido buena.	4,62
En general, la metodología y documentación han sido buenas.	4,76
La información previa sobre el curso (medios de difusión de la formación) fue adecuada.	4,95
El procedimiento de notificación de la selección se efectuó de forma correcta y con la antelación suficiente.	4,95

La organización durante el curso (suministro de material, atención a los alumnos/as) ha sido adecuada.	4,9
La duración total del curso en relación a su contenido fue…	4,57
El número de horas lectivas/días fue...	4,48
Exprese su grado de acuerdo hacia la distribución de la jornada que se estableció en el curso.	4,52
En general, la organización del curso ha sido buena.	4,86
Conoce bien la materia.	4,9
Expone con claridad la materia, adaptándose al nivel de preparación de los alumnos/as.	4,9
Ajusta el contenido de las clases al programa previsto.	4,95
Fomenta la participación de los alumnos/as.	4,67
Hace amenas las sesiones y transmite interés a los alumnos/as por el tema que expone.	4,76
Manifiesta buena disposición para aclarar dudas y recibir sugerencias.	4,86
Puntúe a nivel global de 1 a 5 la labor del profesor.	4,81
El curso le ha aportado conocimientos nuevos.	**4,52**
Sus expectativas de aprendizaje se han cumplido.	4,62
Considera que lo aprendido le será útil para el desempeño de su puesto de trabajo.	4,38
En general, el aprovechamiento y utilidad del curso ha sido el adecuado.	4,71
Destaque, por favor, los aspectos más positivos del curso	4,71
Destaque, por favor, los aspectos que deberían mejorarse o modificarse	

Entre los aspectos más positivos del curso se destacó la profesionalidad de la ponente, con explicaciones amenas, un material gráfico clarificador, y el uso del kahoot.

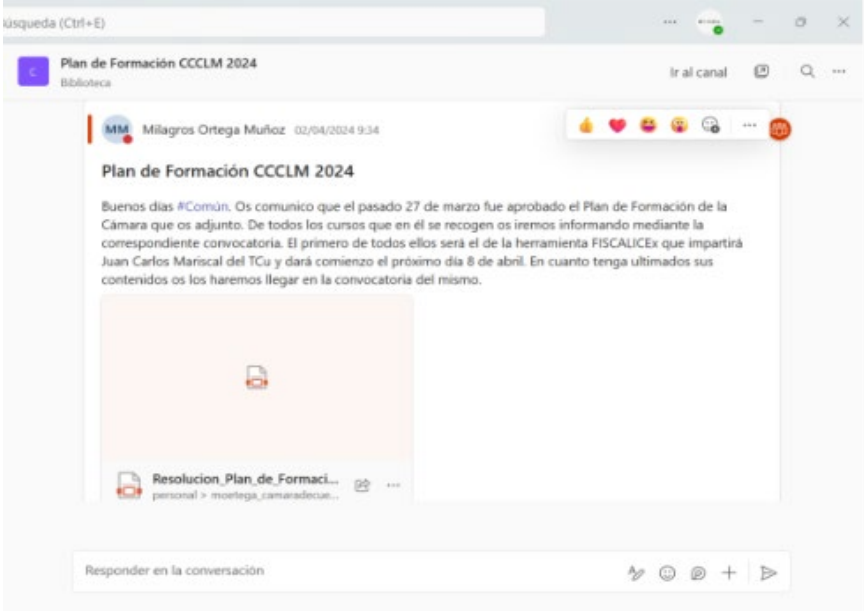
Como aspecto negativo, la dificultad de compaginar el horario y la duración del curso con las tareas del trabajo.

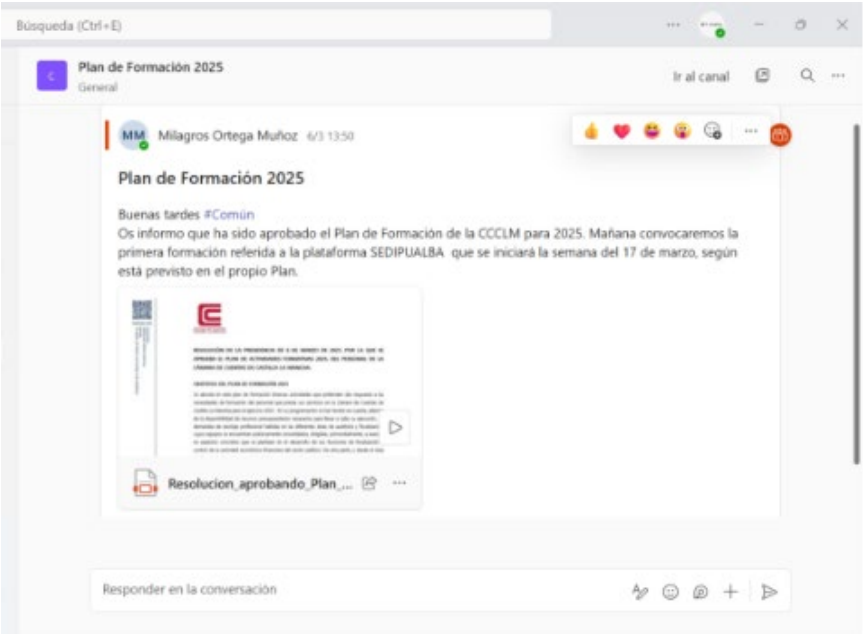
No es posible desagregar por sexo el grado de satisfacción, dado que las encuestas son anónimas y sin desagregación por sexo, por lo que se propondrá a la Comisión de Seguimiento que se incluya dicha información en las encuestas.

PLANIFICAR LA FORMACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios, que favorezca la participación de las mujeres, especialmente en aquellos tipos de formación que permiten acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran subrepresentadas.
Descripción detallada de la medida	**Planificar la formación desde la perspectiva de género, elaborando un plan de formación que incluya: análisis de la situación de partida detectando las necesidades de formación de mujeres y hombres, programación de cursos en materia de igualdad a los distintos departamentos y en función de las necesidades** (por ej. Cláusulas de igualdad en contratación pública a responsables contratación; comunicación y lenguaje inclusivo a responsables de comunicación, etc.**), y contar con información estadística desagregada por sexo de las personas asistentes.**
Cronograma de implantación	**Enero 2027 – Diciembre 2027[2].**
Responsables	Responsable de Asuntos Generales
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas Recursos de personal: Personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	**☒ Nº asistentes a los cursos de formación, por sexo.** **☒ Plan de formación difundido (sí)** **☒ Plan de formación realizado (sí)** **Plan de formación difundido.** **El plan de actividades formativas del personal de la CCCLM para 2024 se aprobó por la Presidencia de la CCCLM el 27 de marzo de 2024.** **El plan de actividades formativas del personal de la CCCLM para 2025 se aprobó por la Presidencia de la CCCLM el 6 de marzo de 2025.** Previo a su aprobación, se realizaron consultas respecto a las distintas propuestas formativas efectuadas por el personal, y fue puesto en conocimiento de la Delegada de Personal de la Cámara de Cuentas, quien lo compartió a través del *canal #personal funcionario.*

[2] Esta medida se ha implantado en 2025, adelantándose al cronograma establecido

Ambos planes de formación fueron difundidos por la Secretaria General de la Cámara de Cuentas a través del canal general de *Teams* los días 2 de abril de 2024 y 6 de marzo de 2025, respectivamente.





Plan de formación realizado.

Dentro del período que abarca el presente informe, **se han realizado un total de 7 actividades formativas convocadas por la Cámara de Cuentas dirigidas a todo el personal de la institución, y que comprenden 82 horas de formación.** Además, algunos empleados han asistido a actividades formativas convocadas por otras instituciones: en total 5 acciones formativas con una duración de 133,5 horas, a las que han asistido 21 empleados y empleadas públicos.

Número de asistentes a los cursos de formación por sexo.

Número de asistentes a los cursos convocados e impartidos por la CCCLM desagregados por sexo.

Contenido/ Denominación curso	Modalidad	Horas	Fechas	Profesorado	Nº asistentes	H	M
Formación Básica en Igualdad	*Online*	10	Junio-Julio 2024	Concilia2	6	1	5
Ciberseguridad y protección de datos en el uso de dispositivos de trabajo en el entorno cloud	Presencial	15	11 al 14 noviembre 2024	Responsable Proyectos y AI CCCLM	18	4	14
La administración electrónica y la plataforma pública SEDIPUALBA	*Online*	10	17 al 21 de marzo 2025	Personal Diputación Albacete	27	11	16
Plan de igualdad y protocolo de acoso de la Cámara de Cuentas de Castilla-La Mancha	*Online*	15	22 al 25 de abril 2025	Concilia2 SL	19	7	12
Elementos visuales en los informes	*Online*	10	5, 6 y 7 de mayo 2025	Discovery Formación SL	21	8	13
La Plataforma de Contratación del Sector Público y la extracción de datos	Presencial	10	21 a 22 mayo 2025	Personal DG Patrimonio del Estado. Ministerio de Hacienda	17	4	13
La práctica en la consolidación del sector público	Presencial	10	11 y 12 de junio de 2025	Personal de OCEX	14	4	10
Excel avanzado y Power Query	*Online*	12	16 a 18 septiembre 2025	Discovery Formación SL	23	9	14

Número de asistentes a los cursos impartidos por otras instituciones desagregados por sexo

Contenido/ Denominación curso	Fecha inicio	Fecha fin	Horas	Modalidad	Institución convocante	Nº asistentes	H	M
VI edición. Curso de formación para funcionarios de instituciones de control externo en materia de evaluación de políticas y programas públicos 2025	10/02/2025	26/11/2025	80	Online y presencial	OCEX	2	0	2
Fiscalización de las cuentas anuales consolidadas de las entidades locales. TCU	10/02/2025	12/02/2025	16,5	Online	TCU	4	1	3
La Contabilidad Pública Administrativa. Conceptos teóricos y casos prácticos-ASOCEX	20/02/2025	20/02/2025	7	Presencial	ASOCEX	3	1	2
Curso de formación sobre el Esquema Nacional de Seguridad (ENS)	03/03/2025	26/03/2025	20	Online y presencial	OCEX	2	2	0
Auditoría operativa del TCE: Metodología y ejemplos prácticos.	03/11/2025	04/11/2025	10	Online	Audiencia Cuentas Canarias	10	2	8

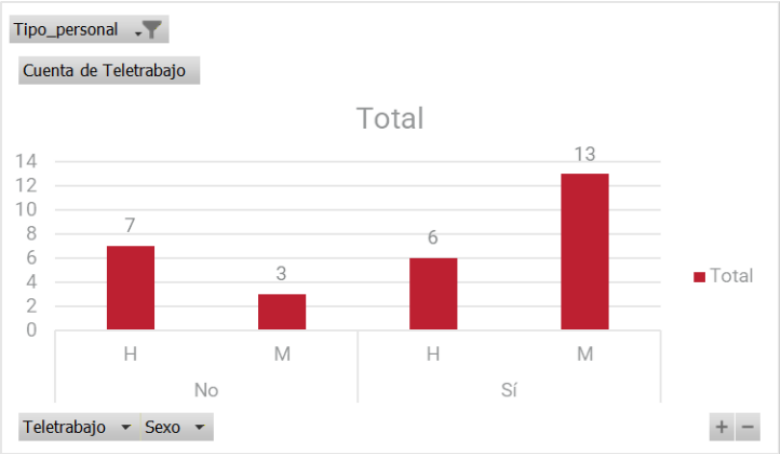
4 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

GUÍA INFORMATIVA DE RECURSOS PARA LA CONCILIACIÓN	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad
Descripción detallada de la medida	**Editar una Guía informativa de recursos para la conciliación que incluya información sobre los permisos y licencias disponibles del II Plan de Conciliación de la JCCM. Esta guía se difundirá a través de los canales habituales e incorporará una referencia especial sobre corresponsabilidad para fomentar que no solo las mujeres soliciten las medidas o permisos de conciliación.**
Cronograma de implantación	Octubre 2025 – Octubre 2026
Responsables	Responsable de Asuntos Generales
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas Recursos de personal: Personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	☐ **Guía difundida (NO)** ☐ Satisfacción percibida (no encuesta) **Aún no se encuentra ni elaborada ni difundida.** No obstante, se indica que a disposición del personal se encuentran todas aquellas medidas recogidas en la normativa (Ley de empleo y Plan Concilia). Algunas de las solicitadas son: 1. **Flexibilización jornada por motivos de guarda legal y por cuidado directo de un familiar** (ap. 2.23 Plan Concilia): por motivos de guarda

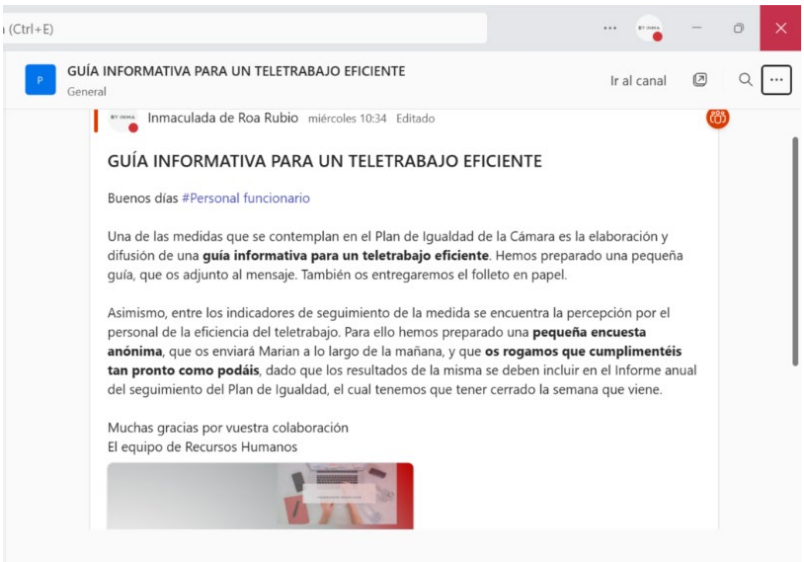
legal lo disfrutan **10 personas: 3 hombres y 7 mujeres** (el total de los empleados que tienen hijos menores de 12 años).

2. **Por cuidado directo de un familiar no hay ninguna solicitud**.
3. **Bolsa de horas de conciliación**: han solicitado acogerse a la bolsa de horas de conciliación prevista en el apdo. 5.6 del Plan Concilia (*ar. 9.bis Orden de 7 de septiembre de 2009, sobre horarios de trabajo y vacaciones del personal funcionario*) **6 personas: 2 hombres y 4 mujeres**. El número de horas solicitadas asciende a 95 (83 solicitadas por mujeres, y 12 por hombres).

GUÍA INFORMATIVA PARA UN TELETRABAJO EFICIENTE	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Fomentar que la modalidad de trabajo a distancia sea eficiente
Descripción detallada de la medida	**Aprobada la Instrucción para la realización de teletrabajo, facilitar un folleto, cartel, tríptico o similar sobre cómo realizar una jornada laboral a distancia eficiente**
Cronograma de implantación	Enero 2025 – diciembre 2025
Responsables	Responsable de Asuntos Generales
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas Recursos de personal: Personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	☒ **Guía difundida (sí)** ☒ **Trabajo eficiente percibido. Resultados encuestas** **Por resolución de 13 de junio de 2024 se aprueba la Instrucción para la realización de la jornada laboral del personal al servicio de la Cámara de Cuentas de Castilla-La Mancha en régimen de teletrabajo.** Del personal que tiene la condición de funcionario de carrera, han presentado solicitudes para prestar servicios en régimen de teletrabajo, y se ha autorizado su concesión a 19 empleados y empleadas (un **65%** de la plantilla de todos los empleados que han prestado servicios durante el período al que se refiere el presente informe). Del análisis por género, se concluye que, del total solicitudes, sólo lo ha solicitado un **18% de los hombres, frente al 46% de mujeres**.



La Guía informativa para un teletrabajo eficiente fue difundida de forma electrónica a través del *canal de Teams "Personal Funcionario"* y en papel el miércoles 26 de noviembre de 2025. En total se difundió entre 25 personas empleadas, todas ellas funcionarias de carrera en activo en la CCCLM, 9 hombres y 16 mujeres.



La Guía se encuentra disponible de forma permanente en el recurso compartido "mementos, manuales y guías" del canal "Biblioteca": Folleto teletrabajo CCCLM.pdf

En la misma fecha también se realiza una pequeña encuesta dirigida al personal funcionario, en total a 25 personas (16 mujeres y 9 hombres), para conocer la percepción del personal del grado de eficiencia del teletrabajo. Las respuestas se valoran de 1 a 5, del siguiente modo: *1. Totalmente en desacuerdo. 2. En desacuerdo. 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4. De acuerdo. 5. Totalmente de acuerdo.*

La encuesta contaba con las siguientes preguntas:

1. Hombre o mujer
2. ¿Consideras que el teletrabajo permite desarrollar las tareas y objetivos de forma eficiente?
3. ¿Consideras que puedes colaborar eficazmente con tus compañeros de equipo de forma remota?
4. ¿Consideras eficaz la comunicación con tu equipo durante el teletrabajo?
5. ¿Consideras que el teletrabajo es beneficioso para la organización de la institución?
6. Sugerencias para conseguir un teletrabajo más eficiente

A la encuesta han respondido 24 personas, 16 mujeres y 8 hombres. El 100% de las mujeres a las que iba dirigida la encuesta y el 88,89 de los hombres.

El resultado de las puntuaciones otorgadas a las preguntas son las siguientes:

5. ¿Consideras que el teletrabajo es beneficioso para la organización de la Institución? (0 punto)

Las sugerencias aportadas para una mejora de la eficiencia del teletrabajo han sido las siguientes:

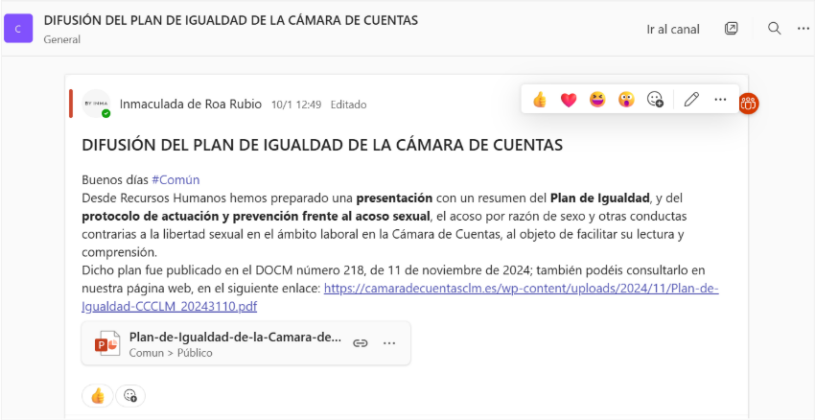
6. Sugerencias para conseguir un teletrabajo más eficiente.

8 respuestas **8** Respuestas

ID	Nombre	Respuestas
1	anonymous	5 días a la semana
2	anonymous	Poder añadir dos direcciones desde donde desarrollar tu jornada de teletrabajo.
3	anonymous	Flexibilizar los días de teletrabajo
4	anonymous	Posibilidad de teletrabajar en cualquier localidad. En un futuro, poder llegar al porcentaje del 40 % de la jornada de teletrabajo en cómputo mensual
5	anonymous	Conceder las autorizaciones efectivas de teletrabajo al máximo normativo (50%)
6	anonymous	Que se puedan modificar más fácilmente los días de teletrabajo
7	anonymous	Jornada teletrabajo del 50%
8	anonymous	Que se aplique de manera efectiva el 50%, para los que tenemos familia fuera es un punto muy importante.

5 COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA

DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista.
Objetivos que persigue	Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés.
Descripción detallada de la medida	**Difundir el Plan de Igualdad, de forma interna (*publicación en la intranet o tablón y presentación a toda la plantilla en reunión informativa*) y externa (*a través de la página web, notas de prensa, etc.*).**
Cronograma de implantación	**Octubre 2024 – Diciembre 2024**
Responsables	Responsable de Asuntos Generales
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas Recursos de personal: Comisión de seguimiento, personal del Departamento de Marketing y Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	☒ **Plan de igualdad difundido-interna y externamente (sí)** ☒ **Alcance** ☒ **Canales de información utilizados** El Pan de Igualdad se difundió a través de los siguientes canales de información: 1. Canal común de *Teams* el día 10 de enero de 2025, mediante una presentación de *PowerPoint* con un resumen tanto del Plan como del protocolo de acoso: 20250110 Difusión Plan-de-Igualdad-de-la-Camara-de-Cuentas-de-Castilla-La-Mancha.ppsx



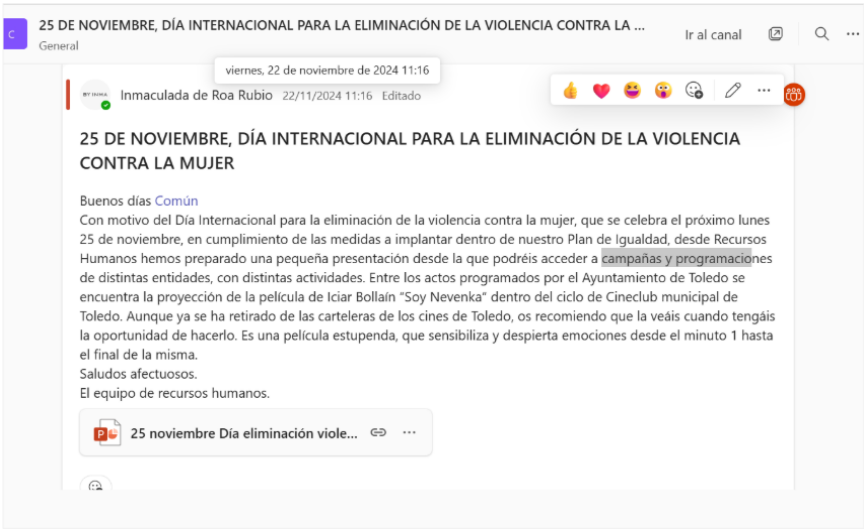
2. En el Diario Oficial de Castilla-La Mancha nº 218 de 11 de noviembre de 2024: DOCM. Diario Oficial Castilla - La Mancha.
3. En el Boletín Oficial de las Cortes de Castilla-La Mancha n 82, de 11 de noviembre de 2024: Boletín Oficial núm. 082 (11-11-2024)
4. En la página web de la Cámara de la Cámara de Cuenta: Plan-de-Igualdad-CCCLM_20243110.pdf
5. En el grupo de trabajo sobre planes de igualdad de las Instituciones de Control Externo (ICEX).
6. En la página web de la Asociación de los órganos de control externo (ASOCEX): La Cámara de Cuentas de Castilla-La Mancha aprueba el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres - Asocex
7. Difusión por otros canales:

   Europa Press: Publicado el Plan de Igualdad de oportunidades de la Cámara de Cuentas y su protocolo frente al acoso sexual
   En redes sociales: LinkedIn, Instagram y Facebook
8. En cuanto a elemento del sistema de integridad pública de la Cámara de Cuentas de Castilla-La Mancha, figura incluido en su memoria anual del ejercicio 2024**:** Memoria_anual_de_la_Comision_de_Integridad_Publica_CCCLM-2024.pdf

Inscripción. En el ejercicio de las competencias que confiere al presidente de la institución la Ley 7/2021, de la Cámara de Cuentas de Castilla-La Mancha, por resolución de 31 de octubre de 2024, se ordena remisión del plan al registro de planes de igualdad de las administraciones públicas, cuya registro puede consultarse en : Portal MTDFP | Registro de Planes de Igualdad

Reunión informativa: se realizó coincidiendo con el día internacional de la mujer del **8 de marzo de 2025**.

LENGUAJE E IMÁGENES DE LAS COMUNICACIONES INTERNAS Y EXTERNAS	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres
Descripción detallada de la medida	**Revisar y, en su caso, corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas (*comunicados, notas de prensa, web, documentación, etc.)* para asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.**
Cronograma de implantación	**Octubre 2024 – Octubre 2025**
Responsables	Responsable de Asuntos Generales
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas Recursos de personal: Personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	☒ **Revisión del lenguaje (sí).** En cada una de las comunicaciones y notas de prensa, internas y externas, así como en la documentación de la Cámara de Cuentas, se revisa el uso del lenguaje inclusivo no sexista. ☒ **Revisión de las imágenes (sí**). En cada una de las comunicaciones y notas de prensa, internas y externas, así como en la documentación de la Cámara de Cuentas, se revisa el uso de imágenes no sexistas ☒ **Enumerar fuentes revisadas.** Portal web Inicio - Cámara de Cuentas de Castilla la Mancha Transparencia - Cámara de Cuentas de Castilla la Mancha Sede Electrónica - CÁMARA DE CUENTAS DE CASTILLA-LA MANCHA Noticias - Cámara de Cuentas de Castilla la Mancha Planificación Planes y programas - Cámara de Cuentas de Castilla la Mancha Informes de fiscalización. Resúmenes divulgativos Informes - Cámara de Cuentas de Castilla la Mancha Memorias anuales. Memorias - Cámara de Cuentas de Castilla la Mancha Manual de identidad CCCLM-Manual de identidad corporativa.pdf

CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN EN DÍAS CONMEMORATIVOS	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Difundir una cultura comprometida con la igualdad
Descripción detallada de la medida	**Realizar campañas de sensibilización en determinadas fechas señaladas, por ejemplo, el 8 de marzo: Día de la Mujer, 25 de noviembre: Día contra la violencia de género, Día de la igualdad salarial, etc. por ej.: a través de la sección noticias de la web, y a nivel interno con cartelería.**
Cronograma de implantación	**Octubre 2024 – Octubre 2028 (anualmente)**
Responsables	Responsable de Asuntos Generales
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Correo electrónico, cartelería, tablones, etc. Recursos de personal: Comisión de seguimiento, personal del Departamento de Marketing
Indicadores de seguimiento	☒ **Alcance. todas las campañas de sensibilización se han dirigido a la totalidad del personal de la Cámara.** ☒ **Canales de información utilizados. *Teams* y correo electrónico, tablón de anuncios y reuniones presenciales.** **Campaña de sensibilización en el día internacional para la eliminación de la violencia contra la mujer: 25 de noviembre de 2024**: se realizó una recopilación de actos y campañas programados por distintas entidades, desde la ONU, el Ministerio de Igualdad, la JCCM o el Ayuntamiento de Toledo. También se publicó en el tablón de anuncios. 

20241125 25N Día eliminación violencia contra la mujer.ppsx

Día conmemorativo del 8 de marzo: Día Internacional de la Mujer (2025)

Con motivo del 8M se realizó convocatoria dirigida al personal de la CCCLM con diversas informaciones referidas a la evolución de los derechos de la mujer, realizando una charla-coloquio, en la que se invitaba a la reflexión de los distintos participantes.

También se hizo la presentación del propio Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Cámara de Cuentas de Castilla-La Mancha.

La sesión se realizó de forma presencial en el aula magna de la Cámara de Cuentas.

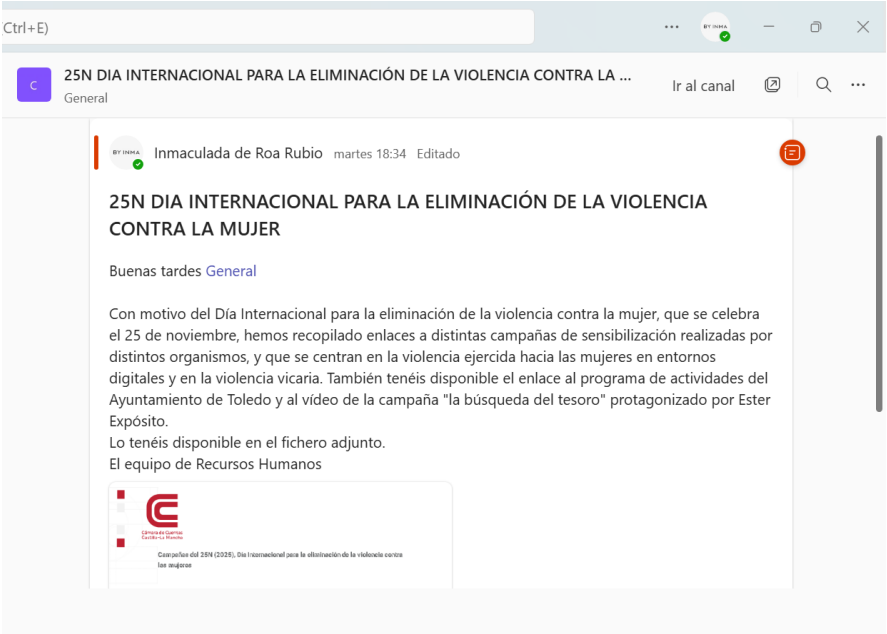
También se habilitó sesión de *Teams* para aquellas personas que se encontraban teletrabajando.

20250308 8M Día Internacional de las Mujeres 2025.ppsx

Del total de la plantilla que se encontraban en activo en dicho día asistieron 29 personas (tres de ella por vía telemática). Tan sólo dos personas no acudieron a la charla. Eso supone un % de participación del 94 %.

Campaña de sensibilización en el día internacional para la eliminación de la violencia contra la mujer: 25 de noviembre de 2025: se realizó una nueva recopilación de actos y campañas programados por distintas entidades, desde la ONU, el Ministerio de Igualdad, la JCCM o el Ayuntamiento de Toledo.

20251125 Campañas del 25N 2025.docx


Ctrl+E)
25N DIA INTERNACIONAL PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA ...
General
Ir al canal
Inmaculada de Roa Rubio martes 18:34 Editado
25N DIA INTERNACIONAL PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER
Buenas tardes General
Con motivo del Día Internacional para la eliminación de la violencia contra la mujer, que se celebra el 25 de noviembre, hemos recopilado enlaces a distintas campañas de sensibilización realizadas por distintos organismos, y que se centran en la violencia ejercida hacia las mujeres en entornos digitales y en la violencia vicaria. También tenéis disponible el enlace al programa de actividades del Ayuntamiento de Toledo y al vídeo de la campaña "la búsqueda del tesoro" protagonizado por Ester Expósito.
Lo tenéis disponible en el fichero adjunto.
El equipo de Recursos Humanos

6 ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

FORMACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual, por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.
Objetivos que persigue	Asegurar que el personal que preste servicios en la Cámara disfrute de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	**Formación en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo, y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral a todo el personal de la CCCLM.**
Cronograma de implantación	**Octubre 2024 – Octubre 2025**
Responsables	Responsable de Asuntos Generales
Recursos asociados	Recursos económicos: Coste curso(s) Recursos materiales: Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc. Recursos de personal: Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos y Formación
Indicadores de seguimiento	☒ **Curso impartido (sí).** "*El Plan de Igualdad de la Cámara de Cuentas de Castilla-La Mancha y su protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo*". Convocado con fecha 2 de abril de 2025. **Destinatarios:** Todo el personal de la Cámara de Cuentas. ☒ **Lugar y fecha de celebración.** *Online*. del 22 al 25 de abril de 2025. De 10:00 a 14:00 h ☒ **Mejora del conocimiento en materia de violencia y acoso** (examen para certificarse) ☒ **N.º personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad.** Ver Medida 3.1. ☒ **Satisfacción percibida. (encuestas).** Ver Medida 3.1.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Asegurar que el personal que presta servicios en la Cámara disfrute de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	**Elaborar y difundir un protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual.**
Cronograma de implantación	**Octubre 2024 – diciembre 2024**
Responsables	Responsable de Asuntos Generales
Recursos asociados	Recursos económicos: Costes de personal, papelería y suministros Recursos materiales: Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas Recursos de personal: Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.
Indicadores de seguimiento	☒ **Alcance.** Todo el personal de la institución ☒ **Nº Denuncias/quejas/sugerencias recibidas**. Ninguna. Figura en la página web un buzón de consultas y sugerencias en materia de integridad, a través del cual se podrían presentar**: Buzón de consultas en materia de integridad (BCI)** ☒ **Protocolo difundido (si)** Difundido con el plan de igualdad, al formar parte como anexo al mismo. Ver Medida 5.1 ☒ **Protocolo realizado (si)** ☒ **Resolución de conflictos/casos de acoso.** No ha habido

5. CONCLUSIONES

De lo expuesto en este primer informe de seguimiento se concluye que los 6 ejes de acción que conforman el Plan de Igualdad han sido ya iniciados, estando 14 de sus 15 medidas implantadas, siendo únicamente la medida 9 relativa a elaboración y difusión de una Guía informativa de recursos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la que resta por iniciar, sin que ello suponga incumplimiento, en atención al cronograma que se ha dispuesto para su implantación que alcanza hasta octubre de 2026.

De la comparación de los indicadores de seguimiento que contiene el Plan de Igualdad en relación con los datos del diagnóstico previo a su elaboración, se desprende una mejoría ya que se ha conseguido reforzar la integración de la perspectiva de género de modo transversal en la cultura de la institución, fomentándose la igualdad en todas las áreas de la Cámara de Cuentas, así como en la contratación administrativa al incluir en sus pliegos expresamente la prohibición de contratar a empresas que incumplan sus obligaciones en materia de igualdad. Además, se ha estandarizado la recopilación de datos desagregados por sexo, para así identificar y evaluar posibles diferencias sobre disparidades en las políticas internas.

El refuerzo de la integración de la perspectiva de género de modo transversal en la cultura de la institución se ha materializado con la elaboración y difusión del Plan de Igualdad que contiene, como anexo, el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual. Además, se refuerza dicha perspectiva intensificando el uso inclusivo del lenguaje verbal y visual; y con la realización de campañas de sensibilización en fechas señaladas como la del 25 de noviembre (día de la violencia de género), y la del 8 de marzo (día de la mujer).

En materia de personal, se planifica la formación desde la perspectiva de género, y mediante la elaboración de Informes de impacto de género previo a las resoluciones de la presidencia en materia de personal. En los procesos de selección se incluye la perspectiva de género, publicitando en las bases de los procesos de provisión el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. De igual modo se contempla que, quienes sean miembros de las comisiones de valoración, tengan formación en materia de igualdad de género, garantizando así que disponen de conocimientos y técnicas de selección no discriminatorias.

Se fomenta la corresponsabilidad mediante la elaboración y difusión del folleto informativo sobre el teletrabajo eficiente, así como con la puesta en marcha de dos buzones: el Buzón de consultas en materia de integridad (BCI) y el de Denuncias por acoso sexual y otras conductas (DAS). Se vela además por evitar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, no sólo con la aprobación del Protocolo de acoso sexual; sino con formación a todo el personal en esta materia llevada a cabo con un curso *ad hoc* de 15 horas de duración.

En definitiva, el primer año de ejecución del Plan de Igualdad ha alcanzado los objetivos previstos, adelantando incluso la puesta en marcha de alguna medida, como es el caso de la planificación de la formación desde la perspectiva de género. No obstante, debe impulsarse la incorporación en la contratación de servicios y suministros de más cláusulas que fomenten la igualdad, como: la puntuación adicional a empresas que cuenten con un plan de igualdad voluntario, que dispongan de mujeres en puestos directivos, mantengan plantillas equilibradas por sexo, o posean distintivos de excelencia en igualdad.

De igual modo, cabe seguir impulsando la formación de todo el personal de la Cámara de Cuentas abundado en la perspectiva de género, no sólo como formación general, sino con un enfoque específico dirigido al ámbito de la auditoría, que le permita enriquecer el resultado de su actividad fiscalizadora, lo cual será de interés tanto para las propias entidades del sector público sujetas al control, como para las Cortes de Castilla-La Mancha a cuya función de control sirve y bajo cuya dependencia actúa, y, en definitiva, para la sociedad de Castilla-La Mancha en su conjunto.

6. APROBACIÓN

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad designó a las personas que conforman la Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión del Plan de Igualdad.

Reunidas todas las partes implicadas, tanto en representación de la entidad como en representación de la plantilla, se aprueba este primer informe de seguimiento del Plan en la fecha indicada en el acta de aprobación de dicha reunión.