

# TRIBUNAL DE CUENTAS Y LA LOIEMH



# Plan de Igualdad en el TCU Comisión de Igualdad

**Planes de Fiscalización  
Aplicación de la Ley Igualdad  
Artículos 33 y 34**



# La neutralidad por excelencia

Acceso al empleo público: mérito y capacidad





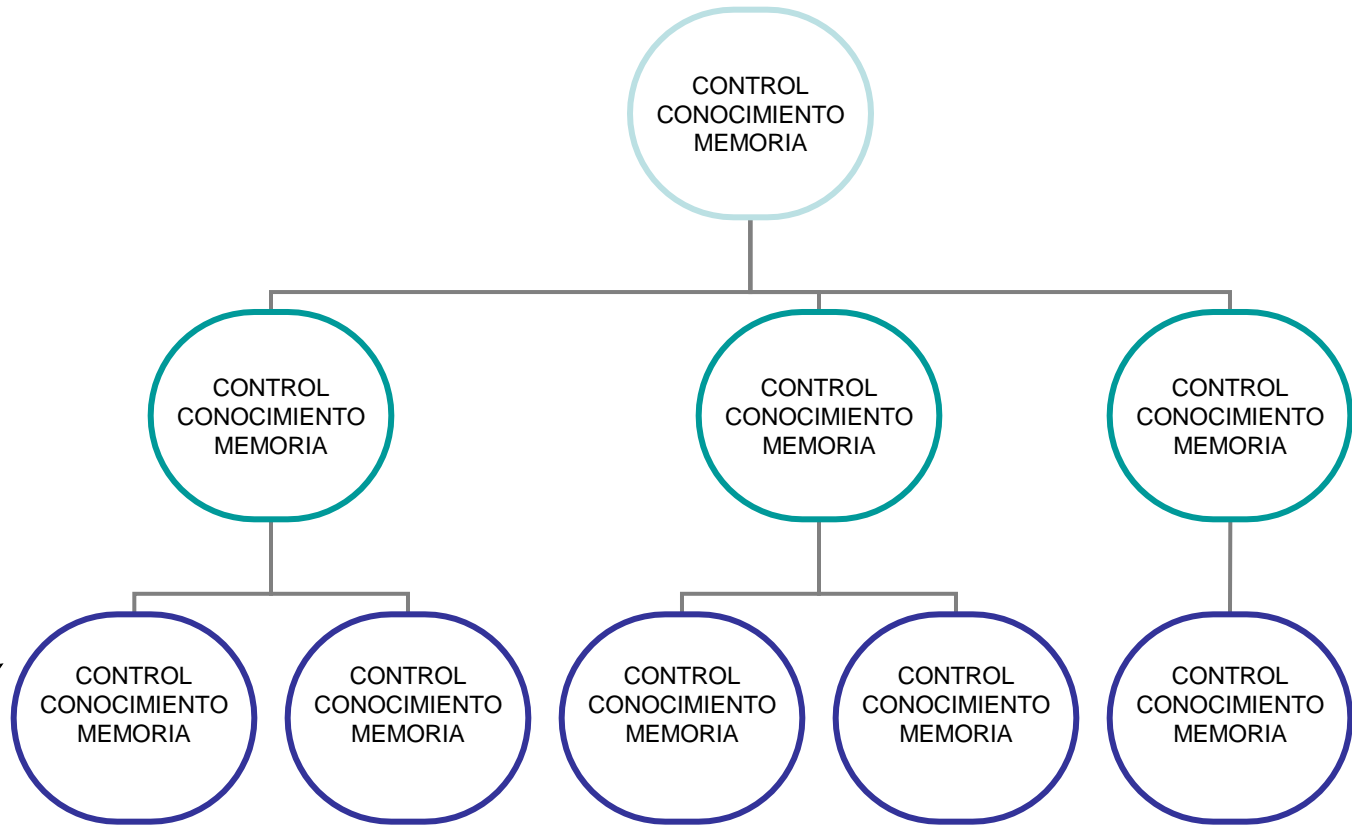
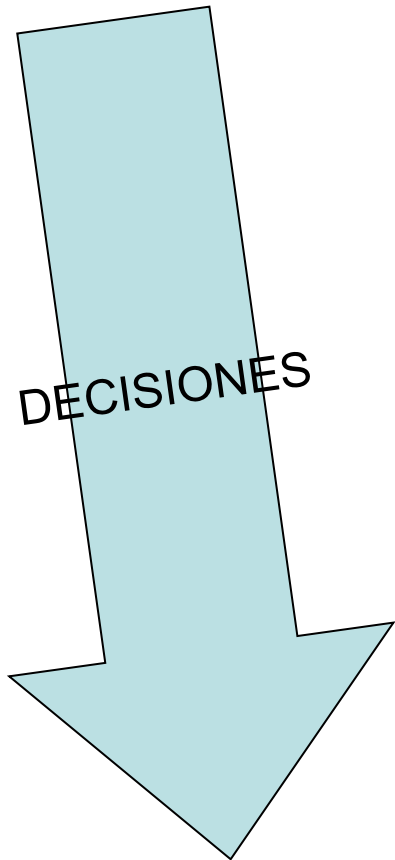
## **Toma de Decisiones**

**La desigualdad sustituye al mérito**

65% de Hombres y 35% de Mujeres

23 Diciembre 61 : Acceso de las  
Mujeres a Censores, Letrados y  
Contables

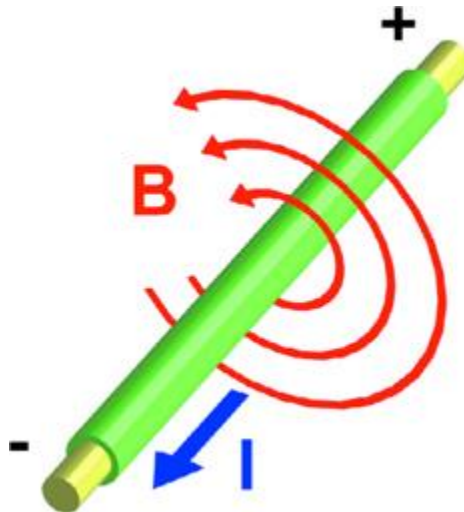
# Estructura Funcional



# Estructura Funcional

¿Cómo se introduce una política transversal en una estructura con memoria y especialización?

¿Habilita la igualdad el prestigio de las y los profesionales del TCU?



# Qué se enuncia Perspectiva Cualitativa

**HECHOS**

**SIGNIFICADOS**



# Discursos / Indicadores

## IGUALDAD

*Significados: VALOR , SENSIBILIDAD ,  
UNIVERSAL*

*Hechos: Acceso mérito y capacidad*

*Indicador: Del valor a la efectividad :  
**Acciones***



# Igualdad no es Semejanza

Un asunto de mujeres “igualdad de género”  
Concebidas como “colectivo” o minoría  
Más “problemas” que “aportaciones”



# ¿Diferencias o Desigualdades?

No hay paridad en los equipos Directivos

Brecha Salarial o distintos “complementos”

Criterios de la PRODUCTIVIDAD: n<sup>o</sup> Faltas



# ¿Soluciones?

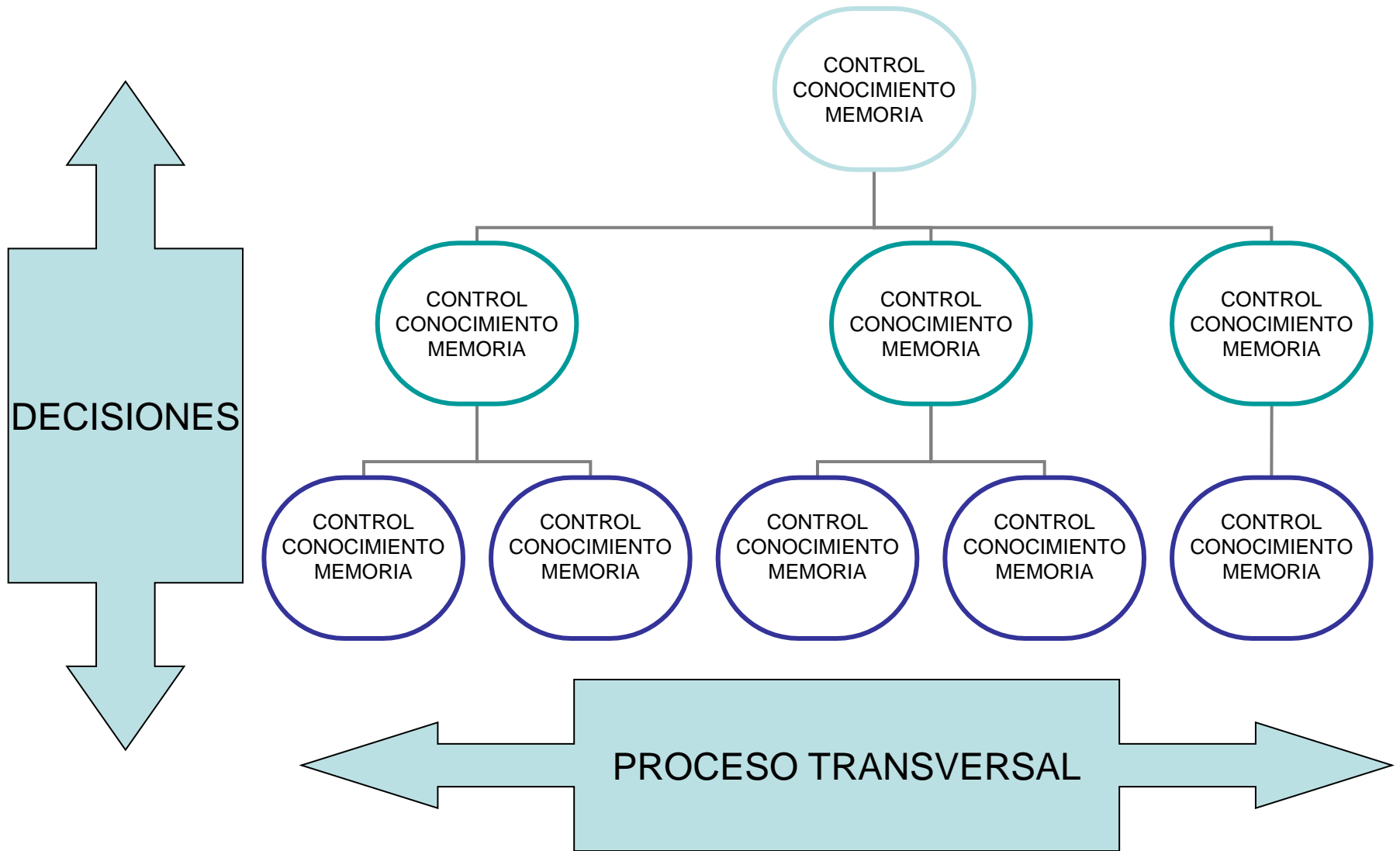
- HECHO : Teletrabajo
- SIGNIFICADO: Su impacto (información, espacio, retribución, promoción)
- INDICADOR: FEMINIZACION de la respuesta por variables.



# Acoso Sexual

**Incredulidad:** *Tendría que*  
**Silencio:** *Conocen casos*  
*directos*

# Estructura Funcional con Procesos Transversales



# Plan de Igualdad un proceso Estructural

**HORIZONTALIDAD** *Contraria a las organizaciones y su lógica: de abajo a arriba*

