

Relatorio de las III Jornadas de Igualdad del Tribunal de Cuentas. 21 de junio de 2013

Carlos Cubillo

En este día 21 de junio de 2013 han tenido lugar, en la Sala de Justicia del Tribunal de Cuentas, las Jornadas organizadas por dicha Institución sobre indicadores cuantitativos y cualitativos en el análisis de la igualdad, diseño de los ejes primarios del Plan de Igualdad.

Han sido las terceras Jornadas sobre igualdad de género que celebra el Tribunal de Cuentas.

Las primeras tuvieron lugar los días 21 a 25 de marzo de 2011, y se dedicaron al análisis de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las segundas jornadas se celebraron los días 8 y 9 de marzo de 2012, coincidiendo con el día internacional de la mujer, y en ellas se examinaron desde la perspectiva de género la organización y funciones del Tribunal de Cuentas.

El encuentro que está a punto de clausurarse se inició con unas palabras de apertura de Enriqueta Chicano Jávega, Consejera del Tribunal de Cuentas y Presidenta de la Comisión de Igualdad del mismo.

Tras saludar a los asistentes y agradecer su presencia, Enriqueta Chicano se refirió al papel importante desarrollado en todo este proceso por Ana Pérez Tórtola, que no ha podido venir como le hubiera gustado, por razones profesionales.

Las palabras de inauguración han incluido una referencia muy intensa a la dignidad humana como base de la necesidad de ir más allá de la mera igualdad formal y teórica.

También se aludió al escenario socio-económico que caracteriza este momento de crisis y a la necesidad de darle respuesta a través de mandatos legales claros en materia de igualdad.

Se resaltó seguidamente la importancia del marco jurídico de la Unión Europea y los avances legislativos conseguidos en España, con una referencia especial a la Ley Orgánica de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La inauguración concluyó con una presentación de la ponente Soledad Murillo por parte de Enriqueta Chicano, en términos no sólo curriculares sino también de índole más personal.

Abiertas las Jornadas, hemos asistido seguidamente a la intervención de Mari Luz Martín Sanz, letrada del Tribunal de Cuentas, y Secretaria de su Comisión de Igualdad.

La aportación de Mari Luz a este foro ha consistido en la exposición de una información, clara y meritoriamente resumida, sobre los hechos más relevantes que han caracterizado en los últimos años la actuación del Tribunal de Cuentas en materia de igualdad de género.

Estos hechos se pueden sistematizar en los siguientes apartados:

- 1) Incorporación de la perspectiva de género a la función fiscalizadora del Tribunal de Cuentas.

Este importante avance se ha conseguido fundamentalmente a través de dos vías:

- El reconocimiento de este objetivo de la fiscalización en los programas anuales de fiscalizaciones desde el año 2009.
- La referencia expresa a dicho objetivo en las directrices técnicas aprobadas desde enero de 2009 para las fiscalizaciones concretas.

- 2) Actuaciones orientadas a la elaboración y aprobación de un Plan de Igualdad para el Tribunal de Cuentas.

La necesaria formulación de un Plan de esta naturaleza se plasmó en el Acuerdo del Pleno de 20 de julio de 2010 dando lugar, entre otras, a las siguientes actuaciones:

- La constitución de un grupo interdepartamental de igualdad-género en noviembre de 2010.
- La constitución de la Comisión de Igualdad en cumplimiento de Acuerdo de la Comisión de Gobierno de 16 de febrero de 2012.
- La elaboración por la Subdirección de Personal de un documento sobre diagnóstico de la situación en el Tribunal de Cuentas, que fue presentado

precisamente en las primeras jornadas sobre igualdad-género, en esta misma Sala de Justicia el año 2011.

- La práctica de un cuestionario, al personal del Tribunal de Cuentas, para la elaboración del diagnóstico de situación.

Este cuestionario se respondió, de forma voluntaria y anónima, en verano de 2012, en cumplimiento del Acuerdo de la Comisión de Gobierno de 20 de enero del año anterior.

Las respuestas aportadas han sido objeto de análisis en el Informe de enero de 2013, adjuntado como documentación de las presentes jornadas, en el que los resultados se examinan a través de la distinción de cuatro bloques: Situación del encuestado, valoración por el mismo de la gestión de personal, su opinión sobre las necesidades del personal en materia de igualdad y, finalmente, aportaciones personales.

- La realización de entrevistas a miembros del Pleno y personal directivo de la Institución.

3) Incorporación de información sobre igualdad de género a las Memorias de Actuaciones del Tribunal de Cuentas.

Esta iniciativa se plasmó por vez primera en la Memoria del ejercicio 2010 y no sólo se ha mantenido en las posteriores sino que se ha ido perfeccionando mediante la integración de una información cada vez más amplia y relevante.

4) Actividad formativa y divulgadora en materia de igualdad de género.

Destaca en este sentido, por una parte, la inclusión de estas cuestiones en los programas de formación del Tribunal y, por otra, la puesta en funcionamiento de un apartado especializado en la intranet -con una amplia base documental- y la habilitación de una dirección de correo electrónico para canalizar las comunicaciones.

Una vez concluida la intervención de Doña Mari Luz Martín Sanz, ha tenido lugar la ponencia encomendada a Doña Soledad Murillo, profesora de sociología e investigación cualitativa en la Universidad de Salamanca, miembro

del Comité Antidiscriminación de la Mujer de Naciones Unidas y ex Secretaria General de Políticas de Igualdad.

Esta intervención ha empezado con una reflexión sobre el hecho de que la imperatividad de las normas de igualdad exige un compromiso institucional. Seguidamente se ha tratado la cuestión fundamental de cómo se introduce una política transversal en una estructura con memoria y especialización, y también se ha incorporado una reflexión sobre la relación entre igualdad y prestigio profesional.

La ponencia ha tratado el diagnóstico de situación del Tribunal de Cuentas, atendiendo a cuatro áreas:

1. Acceso al Tribunal de Cuentas:

En este apartado se analizan en clave de género los datos de acceso del personal al Tribunal de Cuentas, llegándose a la conclusión de que la proporción de mujeres que ingresan por oposición es superior a la proporción de hombres, dato que se invierte cuando se trata de ingreso a través de contratación laboral.

2. Carrera profesional:

En esta área se examinan en clave de género los datos relativos a las categorías profesionales, tanto funcionariales –distinguiendo en apartado autónomo al personal eventual- como laborales.

Las principales conclusiones extraídas del estudio son las siguientes:

- a) Los hombres suponen más de la mitad de los empleados en la categoría más alta (A1) y en la más baja (E), mientras que las mujeres superan el 60% en las tres categorías intermedias (A2, C1 y C2).
- b) Mientras que predominan las mujeres en el conjunto del personal eventual, la proporción es mucho más equilibrada entre el personal laboral.
- c) En cuanto al personal funcionario, el número de los hombres se va incrementando según se avanza en las categorías mientras que el número de mujeres se va incrementando según se desciende en las categorías.
- d) En la medida que disminuye la edad se aprecia una mayor presencia de mujeres en las categorías más altas.

3. Formación.

Atendiendo a datos del ejercicio 2012 se llega a la conclusión de que desde un punto de vista global no hay diferencias significativas entre hombres y mujeres en la participación en las actividades formativas, pero sí las hay si se examinan aisladamente algunos cursos concretos. Así, se aprecia una mayor asistencia de hombres a cursos de perfil tecnológico y una mayor asistencia de mujeres a cursos de contenidos más, dice el informe, “de letras”.

4. Conciliación (concepto que la ponente ha conectado con el de falta de corresponsabilidad).

Desde un punto de vista genérico, esto es, atendiendo al conjunto total de derechos de conciliación, los datos apuntan a un equilibrio entre mujeres y hombres a la hora de acogerse a tales derechos.

Sin embargo, si el análisis se hace tomando en consideración cada uno de esos derechos en concreto, se deduce que sí se producen diferencias importantes desde una perspectiva de género.

Por otra parte, mientras que respecto a los hombres no hay grandes diferencias entre personal funcionario y personal laboral en el acceso a este tipo de derechos, en el caso de las mujeres sí se dan esas diferencias entre ambos colectivos profesionales.

Finalmente, desde un punto de vista de evolución en el tiempo, los resultados analizados indican que la tendencia por parte de los hombres a ejercer este tipo de derechos ha ido en aumento en los ejercicios examinados.

La ponencia de Soledad Murillo ha incluido también una explicación didáctica sobre el contenido y alcance de la perspectiva cualitativa (los hechos y los significados) y también una explicación rica en ejemplos sobre la importancia de los indicadores, así como una interesante reflexión sobre el “*tiempo excedente*”.

Otra cuestión examinada ha sido la de la distinción entre diferencias y desigualdades en materias como la paridad, la brecha salarial o la productividad.

Estas terceras jornadas de igualdad-género han concluido con un coloquio en el que han participado los asistentes con comentarios y preguntas de variada orientación. Cabe destacar las siguientes materias objeto de comentario:

- La mayor o menor conveniencia de repetir periódicamente las encuestas y entrevistas.
- Alcance más o menos amplio de los datos a incluir en el Plan de Igualdad.
- La fiscalización de la contratación en clave de género.
- Las implicaciones de género en la cuestión del tiempo necesario para la promoción profesional.
- Normas internas de fiscalización y cuestiones de género.
- Formación transversal en materia de igualdad.