

## **RELATORIO DE LAS II JORNADAS SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRIBUNAL DE CUENTAS**

La primera celebración a nivel internacional de un día dedicado a la reflexión y concienciación sobre los derechos de la mujer se produjo el 19 de marzo de 1911 en Alemania, Austria, Dinamarca y Suiza. Sesenta y seis años más tarde, en 1977, la Asamblea General de Naciones Unidas proclamó el 8 de marzo como Día Internacional por los derechos de la mujer.

El Día Internacional de la Mujer del año 2012, se iniciaron las II Jornadas de Igualdad-Género incluidas en el Programa de Formación del Tribunal de Cuentas para dicho ejercicio.

Como puso de relieve en la inauguración el Sr. Consejero de Formación, D. Rafael Corona Martín, se trata de unas Jornadas orientadas a continuar y afianzar los objetivos formativos que se iniciaron en las anteriores Jornadas sobre esta materia, celebradas hace un año, también dentro del programa docente del Tribunal de Cuentas.

En estas primeras palabras de inauguración se hizo hincapié en que, a la vista de las complejas repercusiones del artículo 14 de la Constitución Española y de los preceptos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la formación en materia de igualdad por razón de género no sólo resulta necesaria para los profesionales de la Función Pública en general, sino especialmente para los que desarrollan su actividad en el Tribunal de Cuentas y demás entidades de control externo.

Doña Marisa Soleto, cuya ponencia se expuso en el tercer lugar de la sesión, manifestó sobre este particular que había detectado un déficit de formación en esta materia en el ámbito del Sector Público, circunstancia difícilmente comprensible si se tiene en cuenta el largo período transcurrido desde que en los años setenta del

pasado siglo la OCDE publicara los primeros informes sobre estas cuestiones, y tomando en consideración además que la igualdad por razón de género es hoy una exigencia del Ordenamiento Jurídico transversalmente instalada en el mismo. Recordó la citada ponente que el conocimiento de esta área no se adquiere por una determinada condición personal o familiar sino, como cualquier otro conocimiento de cualquier otra materia, por estudiar los textos en los que se plasma, asistir a actividades formativas como la presente, y ocuparse de actualizar la información adquirida.

Las Jornadas entraron en materia con una primera intervención a cargo de la Sra. Consejera que las presidió, Doña Ana Pérez Tórtola, en la que empezó por explicar que los temas elegidos eran consecuencia, por un lado, del carácter complementario y no reiterativo que estas Jornadas debían tener respecto a las anteriores y, por otra parte, de las prioridades derivadas de las exigencias y urgencias que la actualidad económica y social requería.

En esta intervención introductoria se recordaron los principales contenidos y conclusiones de las Jornadas de 2011, se insistió en la vocación de continuidad que tienen estas actividades formativas, se esbozaron los temas fundamentales a tratar y el perfil de los ponentes que los desarrollarían y se enfatizó en la novedad que suponía la presencia en el curso, como ponentes y asistentes, de profesionales procedentes de Órganos de Control Externo de las Comunidades Autónomas, con lo que ello implica de cara a facilitar el intercambio de formación y experiencias y para potenciar futuras iniciativas de colaboración.

También hubo hueco en la ponencia para recordar algunos aspectos jurídicos relevantes como que la igualdad por razón de género es un principio informador del Ordenamiento Jurídico, que exige de los Poderes Públicos la acción positiva, y que está protegido por una especial tutela jurisdiccional. Dentro de este capítulo de consideraciones jurídicas se incluyó un comentario de dos recientes sentencias del Tribunal Supremo relativas, entre otros aspectos, a la cuestión de la suficiencia o no de determinados informes de impacto por razón de género que acompañaron a sendas disposiciones normativas concretas, cuestión ésta que volvería a aparecer minutos más tarde en el coloquio de la ponencia de la Sra. Soletó.

La intervención de Doña Ana Pérez Tórtola concluyó con una referencia al papel del Tribunal de Cuentas en relación con la igualdad de oportunidades,

recordando que dicha Institución, en el ejercicio de sus funciones, puede y debe sacar conclusiones relevantes sobre estas cuestiones pues, en virtud del principio de transversalidad con el que la igualdad anida en el Derecho Positivo, debería resultar posible, por ejemplo, identificar con cierta facilidad el cumplimiento de los objetivos de género en la aplicación de normas tan fundamentales para la actividad económico-financiera del Sector Público como la Ley de Contratos o la General de Subvenciones.

Seguidamente se desarrolló la ponencia de Doña M<sup>a</sup> Luz Martín Sanz, Coordinadora de las Jornadas, que recordó que las actuaciones realizadas en el seno del Tribunal de Cuentas para potenciar la igualdad y la no discriminación, fueron consecuencia de un esfuerzo institucional general en el que participó el Pleno dando respaldo a las iniciativas, la Comisión de Gobierno adoptando los acuerdos necesarios para hacerlas efectivas, la Secretaría General con su colaboración y las personas integrantes del Grupo Igualdad-Género, que han venido trabajando en los últimos meses para poner en marcha los diversos proyectos pretendidos.

Los hitos fundamentales de esta línea de actuación del Tribunal de Cuentas se resumieron por la ponente en los siguientes apartados:

- Año 2009: Inclusión en el Programa anual de un compromiso de incorporación del enfoque de género a las fiscalizaciones realizadas por el Tribunal de Cuentas. Este planteamiento se ha reiterado en los programas anuales de los ejercicios siguientes.
- Año 2010: Aprobación por el Pleno de la iniciativa de elaboración de un Plan de Igualdad para el Tribunal de Cuentas y constitución del grupo de trabajo de igualdad, compuesto por funcionarios y funcionarias de diversos departamentos y unidades, y que se ha reunido en seis ocasiones. Este grupo de trabajo ha supuesto una pieza esencial en el rompecabezas cuyo ensamblaje resulta necesario para la consecución de los objetivos de igualdad en el Tribunal de Cuentas.
- Año 2011: Elaboración por la Secretaría General, con especial y meritoria participación de la Subdirección de Personal, de un diagnóstico de situación que fue presentado en las I Jornadas de Igualdad-Género, que se celebraron ese mismo año, y que según se deduce de los cuestionarios de los asistentes fueron objeto de una buena acogida y valoración.

En 2011 se habilitó un espacio específico igualdad-género en la Intranet del Tribunal con un contenido variado que incluye una base de datos especializada en la materia. La ponente y coordinadora del curso, Doña María Luz Martín Sanz, animó a los presentes a visitar ese espacio y a presentar sugerencias para su enriquecimiento y actualización.

- Año 2012: Creación por la Comisión de Gobierno de una específica dirección de correo electrónico para la intercomunicación relativa a cuestiones de igualdad y género y reunión del grupo de trabajo con los Sindicatos y Asociaciones Profesionales del Tribunal.

En cuanto al futuro inmediato se anticiparon dos actuaciones concretas: la distribución de un cuestionario para su cumplimentación por el personal del Tribunal, y la previsible inclusión de una referencia expresa a los logros conseguidos dentro de la Memoria de Actuaciones correspondiente a 2011 que debe elevarse al Parlamento.

Y en el horizonte final, hoy más cercano, los tres grandes retos: la constitución de una Comisión de Igualdad, la elaboración de una Plan de Igualdad y la presupuestación en clave de género.

Doña María Pazos, coordinadora del Departamento de Fiscalidad y Género del Instituto de Estudios Fiscales, trajo con su ponencia una perspectiva desde las Administraciones sobre la cuestión de las políticas públicas y la igualdad.

Su intervención partió del postulado previo de que las políticas públicas no son neutras, lo que incluye a la política fiscal, circunstancia que ilustró tomando como ejemplo la regulación del IRPF para, previo análisis del tratamiento que dicha normativa da a la declaración conjunta, a los hijos y a las familias monoparentales, concluir que el régimen jurídico de este impuesto tiene efectos distorsionadores desde el punto de vista de la igualdad por razón de género.

Estos efectos distorsionadores, a parte de injustos, se consideraron en la ponencia nocivos para la Economía pues, al invitar la mujer a abandonar el mercado de trabajo, o la abocan a la economía sumergida o a dejar de aportar su capacidad profesional a la creación de riqueza, dando lugar a un excéntrico derroche de capital humano.

La Sra. Pazos distinguió en su intervención entre un modelo de familia caracterizado por el hombre sustentador y la mujer cuidadora, y otro integrado por personas a la vez sustentadoras y cuidadoras en situación de igualdad.

El primer modelo se valoró en la ponencia como injusto para la mujer y para la familia, poco realista porque está desbordado por unos cambios sociales que se reflejan, por ejemplo, en que las mujeres representen el 45% de la población activa, y también se calificó este modelo de nada sostenible porque no permite una recuperación de las tasas de fecundidad.

Frente a este modelo, la ponente defendió el contrario, que además, según las encuestas del CISS, sería el favorito de la población, que se manifiesta a favor de una pareja en la que ambos tienen trabajo remunerado, con parecida dedicación, y se reparten las tareas del hogar y el cuidado de los hijos.

Ahora bien, ¿es posible implantar este modelo en la práctica? La Sra. Pazos considera que sí, pero que para ello hacen falta unos servicios públicos de calidad y otras fórmulas de conciliación, lo que, si se hace bien, no tendría por qué generar más gasto público según ha demostrado la experiencia de los países escandinavos.

Doña Marisa Soleto, directora de la Fundación Mujeres, trajo a las Jornadas la voz de la Sociedad Civil concretada, en este caso, en una organización no gubernamental especializada en derechos de la mujer.

Su ponencia, relativa a la interesante cuestión del papel de los presupuestos en clave de género en un escenario de austeridad presupuestaria, empezó con un amplio comentario sobre las directrices ofrecidas por el Consejo de Europa para presupuestar con enfoque de género y que se resumen en:

- Este enfoque conecta el principio de igualdad con la política económica.
- Afecta tanto a los ingresos como a los gastos.
- Involucra en la elaboración del presupuesto a agentes sociales ajenos a las Administraciones Públicas.
- Abarca todas las fases del ciclo presupuestario.

La ponente, partiendo de estos criterios preliminares del Consejo de Europa, insistió en que lo fundamental para comprender la presupuestación en clave de género es entender que es un método orientado a enfocar el presupuesto hacia las personas, esto es, a elaborarlo y aplicarlo tomando como referencia básica el impacto que pueda tener en la vida cotidiana de los ciudadanos.

Para conseguir que el presupuesto con enfoque de género surta plenamente sus efectos potenciadores de la igualdad se requiere, en opinión de la Sra. Soletó, que la transversalidad y las acciones positivas no compitan sino que se complementen, y que no se incurra en el error de confundir igualdad con simple no discriminación.

La ponencia se detuvo en las líneas maestras de las tres experiencias principales que se han producido en España en materia de presupuestación en clave de género, la de la Junta de Andalucía, la del Gobierno Vasco y la de la Administración General del Estado.

De estas experiencias y de otras del ámbito internacional deduce la ponente que, para elaborar correctamente un presupuesto con enfoque de género, es fundamental valorar en cada programa presupuestario la cuestión de la pertinencia, o sea, la relación o ausencia de relación de dicho programa con algún concreto objetivo de igualdad.

Para ello, es necesario preguntarse si el programa presupuestario en cuestión tiene beneficiarios o beneficiarias concretos, si respecto del mismo mujeres y hombres están en un igual punto de partida y si dicho programa va a atender a necesidades potenciales distintas entre hombres y mujeres.

Desde el punto de vista de la pertinencia, la Sra. Soletó identificó en su ponencia, de entre los 234 programas de los Presupuestos Generales del Estado para 2011, al menos 120 que tenían relación directa con los objetivos de igualdad y 52 más que tenían relación indirecta con dichos objetivos.

La ponencia concluyó con una interesante reflexión sobre el papel de los informes de impacto en tiempos de crisis, dada la relevancia de la información que contienen, que es útil en momentos de bonanza económica, pero esencial en períodos de depresión, porque permite acceder a datos muy relevantes para valorar el impacto social de los recortes que deban hacerse.

La sesión del 8 de marzo terminó con la intervención de D. Ángel Cosío y Doña Laura Rioyo, responsables de los departamentos de recursos humanos y relaciones laborales, respectivamente, de la empresa estatal Equipos Nucleares S.A..

Esta intervención aportó una perspectiva nueva, sin salir del Sector Público, que nos permitió conocer las peculiaridades de los planes de igualdad en entidades que se desenvuelven en el tráfico mercantil y en condiciones de mercado.

Tras una explicación sobre las características de la empresa, los ponentes nos ofrecieron una exposición sobre los siguientes aspectos:

- a) Los antecedentes del Plan de Igualdad de la Entidad, con especial referencia a dos valores corporativos de los once asumidos por la misma: la igualdad de género y conciliación entre la vida laboral y la familiar.
- b) Objetivos del plan, que no se acababan en la satisfacción de los valores corporativos que se acaban de mencionar, sino que se extendían a potenciar una “actitud” en los trabajadores de la empresa y a implantar un determinado modelo de gestión de la misma.
- c) Proceso de elaboración basado en tres pilares: la negociación del plan al margen de la negociación colectiva, un pacto de implantación paulatina de las medidas del plan y la consecución de un clima óptimo en las relaciones entre la Dirección y los representantes sindicales.
- d) Contenido: el plan de igualdad incorpora 53 medidas distribuidas en objetivos diferentes: selección y contratación, promoción, retribuciones, formación, conciliación y sensibilización.
- e) Resultados: anualmente se elabora un balance del estado de implantación de las medidas pactadas que, hasta la fecha, constituyen el 85% del total. Las que quedan por aplicar, según contestaron los ponentes a una acertada e incisiva pregunta del público, son las de mayor complejidad técnica y elevados costes, lo que no quiere decir que no se haya ido avanzando en el camino hacia su definitiva aplicación.

Entre los efectos positivos que se atribuyen a este plan de igualdad está el aumento en la contratación de mujeres por la empresa, la mejora en su promoción profesional, retribuciones y formación, una mayor representación femenina en los órganos de representación y la importantísima cuestión de la retención del talento que, junto a la de la mejora de la imagen corporativa de la empresa, refuerzan la posición de la misma en el mercado.

La segunda sesión de las Jornadas, la del día 9 de marzo, se dedicó al desarrollo de una Mesa Redonda sobre la incidencia de la igualdad por razón de género en el control interno y externo de la actividad económico-financiera del Sector Público, en la evaluación de las políticas públicas y en la acción administrativa en general.

Intervino en primer lugar Doña Enriqueta Chicano, Directora Técnica del Departamento Segundo de la Sección de Fiscalización del Tribunal de Cuentas, quien como coordinadora de la Mesa Redonda anunció los principales contenidos que se tratarían en la misma e incidió en la importancia no sólo de conocer lo que ya se está haciendo para promover la igualdad desde la función fiscalizadora del Tribunal de cuentas, sino también de orientar vías de futuro para seguir avanzando.

En segundo término intervino Doña Esther Riquelme, Asesora Jurídica en el Departamento Quinto de la Sección de Fiscalización del Tribunal de Cuentas.

Empezó su intervención recordando que el principio de legalidad exige a las fiscalizaciones la comprobación del grado de cumplimiento de la normativa sobre igualdad por razón de género, pero que esto no basta pues también hay fundamento jurídico para ir más allá y valorar si la asignación de los recursos públicos se ajusta en cada caso a las exigencias de la igualdad de oportunidades.

También se hizo referencia al compromiso del enfoque de género en las fiscalizaciones que se recoge en los programas anuales desde 2009, que se refleja en las directrices técnicas y que ha dado ya resultados directos en cuatro informes aprobados por el Pleno y en un anteproyecto actualmente en tramitación.

Seguidamente la Sra. Riquelme se refirió a las tres grandes áreas de la fiscalización estrechamente relacionadas con las políticas públicas de igualdad: los



contratos, las subvenciones y el ámbito de gestión de personal, destacando aspectos de los informes ya aprobados que han entrado a valorar estas cuestiones.

También se refirió a la especial conexión con los temas de igualdad que se plantea en el funcionamiento de los medios de comunicación de titularidad pública y, finalmente, a la Sociedad de la Información como cauce para la materialización de los logros perseguidos en el avance por la igualdad.

En tercer lugar intervino Doña Carmen Jiménez, Auditora del Tribunal de Cuentas Europeo.

Estructuró su intervención en tres apartados:

- 1) La igualdad entre hombres y mujeres en las políticas europeas cofinanciadas y particularmente en la política agrícola y de pesca y en las políticas de cohesión económica y social.
- 2) Las auditorías del Tribunal de Cuentas Europeo en materia de igualdad, epígrafe en el que se aportaron datos sobre los avances conseguidos y los retos pendientes, así como sobre el impacto político y la importancia financiera de estos controles. Este apartado incluyó una descripción de la metodología a la que se ajustan estas auditorías.
- 3) Política de igualdad entre hombres y mujeres en el Tribunal de Cuentas Europeo, con especial referencia al marco normativo aplicable, añadiendo una reflexión crítica sobre la situación real y con inclusión de algunos datos significativos, como por ejemplo la proporción entre mujeres y hombres dentro del Tribunal, que con carácter general es equilibrada, pero se va distanciando en la medida que el dato se contrasta con los distintos escalones jerárquicos hasta llegar a los puestos directivos.

A continuación tuvo lugar la intervención de Doña Rosalía Betancourt, Jefa de la Asesoría Jurídica de la Audiencia de Cuentas de Canarias.

La Sra. Betancourt empezó por plantear hasta qué punto los Órganos de Control Externo deben proponer mejoras a las Administraciones para la consecución de los objetivos de igualdad y, desde esta perspectiva, puso de relieve la necesidad de

salir al paso de las deficiencias que derivan de la incorrecta coordinación entre las Administraciones en este ámbito.

La intervención continuó aportando una reflexión sobre los instrumentos de coordinación y su eficacia, con alusiones específicas al ámbito autonómico canario.

Se citó el caso de un consorcio público, la Casa de África, como ejemplo de buen resultado en la cooperación para la igualdad entre la Administración Central, la Autonómica y la Local.

Tampoco quedó sin tratamiento en la intervención la importancia de la formación del personal encargado de aplicar los instrumentos de coordinación y la necesidad de una política de personal que permita una adecuada promoción de los profesionales, lo que supondría un máximo aprovechamiento de su capital intelectual en estos temas.

Otro aspecto resaltado fue la valoración positiva que, en los foros internacionales, se concede a los mecanismos españoles de coordinación en el concreto ámbito de la prevención y asistencia a las víctimas de la violencia de género.

También se aportaron datos estadísticos que demuestran que la eficacia de la coordinación entre las Administraciones tiene un relevante efecto disuasorio sobre la violencia de género.

Finalmente la intervención de la Sra. Betancourt aportó propuestas de mejora e ideas sobre el papel del control externo.

Por último se produjo la intervención de Doña Ana Ruiz, presidenta de la Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios.

Esta exposición empezó por poner de relieve que la Agencia no tiene una competencia específica de evaluación de políticas de igualdad, pero que este cometido encaja en diversas líneas de actuación que sí le corresponden.

Además, debe tenerse en cuenta que la evaluación de políticas públicas puede tener efectos muy positivos para la consecución de objetivos de igualdad porque sus

resultados no sólo constatan la situación real tan y cómo es, sino que trascienden a las causas que la han provocado.

A ello habría que añadir que los resultados de la evaluación son importantes para alentar y nutrir el debate público sobre las cuestiones sociales más relevantes, como es el caso de la igualdad de género.

La intervención recogió también datos interesantes para el enfoque de género en temas concretos como las becas educativas, la bonificación y reducción de cuotas de la Seguridad Social o la incapacidad temporal.

Cerró la Mesa Redonda su coordinadora, Doña Enriqueta Chicano, suscitando diversos aspectos de interés, particularmente:

- La fiscalización de órganos específicamente conectados con la igualdad, que no se ha caracterizado por su enfoque de género sino por su orientación común.
- Falta de referencia a la cuestión de la paridad en la fiscalizaciones.
- Falta de una metodología consolidada para afrontar este tipo de fiscalizaciones.
- Conveniencia de programas de formación continua en esta materia.
- La función de los indicadores de eficacia y eficiencia en la valoración en clave de género.

No quedaría completa la síntesis de las materias y cuestiones tratadas a lo largo de las presentes Jornadas si pasáramos por alto el contenido de los coloquios que han seguido a cada ponencia y a la Mesa Redonda.

Con ocasión de los mismos se han incorporado al debate cuestiones de fondo como la relación entre la duración de la jornada de trabajo y las necesidades de conciliación, así como temas de máxima actualidad como el del uso no sexista del lenguaje y el del impacto por razón de género de la reciente reforma laboral.

El coloquio incluyó también cuestiones como las acciones positivas, el acceso de la mujer a los Consejos de Administración de las empresas y otros.

Madrid, 9 de marzo de 2012.