

DON JUAN FUENTES FORNELL, SECRETARIO GENERAL DE LA AUDIENCIA DE CUENTAS DE CANARIAS, -----

CERTIFICA : Que en la sesión ordinaria del Pleno de la Audiencia de Cuentas de Canarias, celebrado el día 28 de febrero de 2023, adoptó el siguiente acuerdo:

7.- Propuesta de acuerdo de inicio del procedimiento para la elaboración, redacción y posterior aprobación e implementación del I Plan de Igualdad de la Audiencia de Cuentas de Canarias (2023-2025).

/.../

Tras deliberar, el Pleno adopta, por unanimidad, el siguiente acuerdo:

“El artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007 (LOI), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tras la modificación llevada a cabo por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, establece la obligatoriedad de elaboración e implementación de planes de igualdad en el contexto de las empresas del sector privado con más de cincuenta trabajadores, estableciéndose un plazo límite para la adaptación gradual.

Si bien la normativa nacional se ha centrado en la regulación del sector privado, no obstante, las administraciones públicas deben contar con un plan de igualdad, con independencia del número de empleados públicos a su servicio.

El establecimiento y la implantación de planes de igualdad en el sector público resulta una exigencia ineludible que entronca directamente con la consecución de los “Objetivos de Desarrollo Sostenible” (ODS) y las metas adoptadas en la Cumbre histórica de Desarrollo Sostenible de 25 de septiembre de 2015, que conforman el contenido de la “Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible”, aprobada por la ONU y suscrita por el Estado Español. Sin perjuicio, además, del anclaje jurídico que proporciona el artículo 14 de la Constitución Española respecto al reconocimiento del derecho fundamental a la igualdad y la exigencia de la intervención activa que el artículo 9.2 del mismo texto constitucional atribuye a los poderes públicos de “promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integran sean reales y efectivos”.

Dentro de este bloque de constitucionalidad se sitúa la reforma introducida en el Estatuto de Autonomía de Canarias, aprobado por Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre que, de forma expresa en los artículos 11 y 17 favorecen la participación en la vida pública de la mujer en condiciones de igualdad, y el derecho a la igualdad y cooperación entre mujeres y hombres.

En tal sentido, y de forma preceptiva, la Disposición Adicional Séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público establece que las administraciones públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, imponiendo directamente que todas las administraciones públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

Por otra parte, de forma expresa, el artículo 64 de la LOI regula el mandato del Gobierno para la aprobación, al inicio de cada legislatura, de un plan de Igualdad de la Administración General del Estado (AGE) y sus organismos públicos vinculados y dependientes de ella. Y, de forma análoga, el artículo 35 de la Ley Territorial 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres, establece la obligación del Gobierno de Canarias, empresas públicas y entidades instrumentales de elaborar, periódicamente, planes de igualdad, en los que deberán establecerse los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato, de oportunidades y de resultado en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución.

En la misma línea se pronuncia la Ley Territorial 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género y características sexuales, cuyo artículo 42 dispone el deber del Gobierno de impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad y no discriminación en el empleo para las personas trans e intersexuales, debiendo ser reglamentadas y protocolizadas en base a los principios y derechos estipulados en dicha ley las medidas de fomento que se adopten al respecto.

Y más recientemente, el Instrumento de Adhesión de España al Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, adoptado en Ginebra por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 21 de junio de 2019 (BOE Nº 143, de 16 de junio de 2022), el cual entrará en vigor el 25 de mayo de 2023.

Si bien no se contiene en la normativa estatal y autonómica una referencia expresa a los órganos constitucionales parlamentarios y de rango estatutario, la exigencia deriva de las propias determinaciones constitucionales y de la prioridad del establecimiento de medidas tendentes a consolidar el cumplimiento del ODS 5, relativo a la “Igualdad de Género”, puesto que se debe partir de la premisa de la igualdad de género como una política pública de carácter horizontal y transversal que debe proyectar sus efectos en el conjunto global de los 17 ODS.

De esta forma, la exigencia de los planes de igualdad en las instituciones públicas no solo se deriva del ODS 5, sino que entroncan directamente con los ODS 8 “Trabajo decente y crecimiento

económico”, ODS 10 “Reducción de las desigualdades”, y de forma particular con el ODS 16 “Paz, justicia e instituciones sólidas”, pues difícilmente sin el cumplimiento del principio igualitario podrá lograrse la consagración de sociedades e “instituciones más justas y sólidas”. Por este motivo el Informe Especial 10/2021 del Tribunal de Cuentas Europeo, al constatar que se han realizado escasos avances en materia de integración de género, recomienda promover, de manera sistemática y activa, la igualdad de género en la elaboración de políticas y en el gasto del presupuesto de la UE.

En definitiva, la igualdad de género se sitúa en el vértice de los derechos de las personas y, por lo tanto, como un objetivo de especial relevancia para las administraciones y las Instituciones constitucionales y estatutarias, entre las que se incluyen los Órganos de Control Externo y, consecuentemente, la Audiencia de Cuentas de Canarias.

El especial interés y compromiso de las Instituciones de Control Externo en la consecución de los ODS deriva de su sustancial papel fiscalizador. Por este motivo, tal y como se plasmó en la reunión de la Comisión de Coordinación de los presidentes del Tribunal de Cuentas y los OCEX celebrada el 4 de julio de 2019, difícilmente podría explicarse la esencial función de control externo de las grandes políticas públicas, como las que implican los Objetivos de Desarrollo Sostenible, a través de las cada vez más relevantes auditorías operativas y transversales que puedan realizarse en el futuro, si no se acompaña de un compromiso directo y ejemplarizante por parte de estas Instituciones de Control Externo en su comportamiento y en su propia actuación interna.

En el contexto de las ICEX, como en el de las administraciones públicas, a pesar de los avances que en materia de igualdad se han producido en los últimos años, y de la igualdad formal recogida en el ordenamiento jurídico, sigue resultando preciso plantearse objetivos y detectar posibles discriminaciones indirectas que aún puedan presentarse en determinados ámbitos, corrigiendo eventuales situaciones de desigualdad. La vocación de remover estos obstáculos debe constituir el objetivo de cualquier plan de igualdad. Por estos motivos, en el seno de ASOCEX, en sesión celebrada en Santiago de Compostela, en fecha reciente de 4 de noviembre de 2022, se adoptó una iniciativa con el objeto de promover y homogeneizar la aprobación de Planes de Igualdad en el ámbito de los OCEX.

Por otra parte, no puede olvidarse el especial compromiso adquirido por esta Institución de Control Externo con la implementación de los principios que impregnan la Ética y la Integridad Pública, que en definitiva conducen a un especial compromiso institucional con el principio de igualdad entre hombres y mujeres, y en la lucha contra el acoso laboral por razón de sexo, tal y como establece la norma 2.1 del Código Ético Institucional y de Buena Gestión de la Audiencia de Cuentas de Canarias, aprobado por acuerdo plenario de 12 de mayo de 2022.

Por lo expuesto, en ejercicio de las competencias que asisten a este órgano plenario, de

conformidad con lo dispuesto en los artículos 31 de la Ley Territorial 4/1989, de 2 de mayo, y 42 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Audiencia de Cuentas de Canarias, y en cumplimiento de lo establecido en los artículos 45 de la LO 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 35 de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres, y 42 de la Ley Territorial 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género y características sexuales, el Pleno, por unanimidad, acuerda:

“Iniciar la elaboración y puesta en marcha del Plan de Igualdad para mujeres y hombres de la Audiencia de Cuentas de Canarias y que por la Secretaría General se comunique el inicio y se efectúe la apertura de su negociación con los representantes del personal al objeto de constituir la comisión negociadora”.

La anterior certificación se emite del borrador del Acta, de conformidad con lo que señala el artículo 18.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Y para que conste y surta los efectos oportunos se expide la presente en la Sede de la Audiencia de Cuentas de Canarias, en Santa Cruz de Tenerife, a fecha de la firma.

EL SECRETARIO GENERAL,
Juan Fuentes Fornell