

## 1. EL ESCENARIO GENERAL

*“Españolas: más paro, mala conciliación y sueldos más bajos”*. Con este titular, abría portada un conocido diario de distribución gratuita, con ocasión de la celebración del 8 de marzo.

En el caso de España, los datos de Eurostat correspondientes al año 2009, hablan por sí mismos. Tenemos una tasa de empleo femenino del 52,8%, inferior en 7 puntos a la registrada para el conjunto de la zona euro. Además, se aprecia una relación clara entre maternidad, número de hijos y empleo. Así, en nuestro país trabajan 69 de cada 100 mujeres sin hijos, un 63% de las madres de un hijo y un 60 % de las que tienen 2. A partir del nacimiento del tercer hijo, la tasa de empleo cae hasta el 49%. En suma, todavía hoy, un número significativo de españolas optan por dejar de trabajar para cuidar de su familia, una opción que puede verse reforzada por la caída en el empleo derivada de la actual crisis económica.

No podemos desconocer, sin embargo, que la situación de las españolas ha mejorado considerablemente desde la entrada en vigor de la Constitución. El proceso hacia la igualdad de género puede ser calificado de acelerado y espectacular, especialmente, si se toma en consideración el pesado lastre que supuso la dictadura para las mujeres. La pervivencia de una cultura machista firmemente arraigada en la sociedad española se vio reforzada por la articulación desde el poder de una tupida red de trabas jurídicas en menoscabo de los derechos más elementales de las mujeres. Recuperar la memoria histórica de las víctimas de la dictadura debería conllevar también el reconocimiento y la rehabilitación de todas las generaciones de españolas que estuvieron sujetas a la tutela de sus padres y esposos hasta en los negocios jurídicos más insignificantes.

La función pública española tampoco escapó a esta compleja red de desigualdades. Durante décadas, el régimen estatutario de los funcionarios públicos relegó a las mujeres a los puestos auxiliares, reservando el acceso a los cuerpos superiores a los varones. Sólo a partir

de los 70, las leyes permitieron la progresiva incorporación de las españolas a los cuerpos superiores de la Administración Civil.

La foto de la comisión redactora de nuestra Constitución refleja, precisamente, la injusta herencia recibida. No había en ella rostro femenino alguno ni se esperaba la aportación de las mujeres al texto constitucional. Pero aún así, con esa Constitución hecha por hombres, pero votada por hombres y mujeres, quedaron firmemente asentadas las bases de la igualdad jurídica entre hombres y mujeres, diseñándose con ello el trazado de un camino hacia la igualdad real por el que aún seguimos avanzando.

## **2. LA ADMINISTRACIÓN EN FEMENINO.**

El imperio de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público ha hecho de las Administraciones Públicas un ámbito laboral preferente para las españolas. El sistema selectivo mediante oposición libre, con todas sus ventajas e inconvenientes, ha favorecido claramente la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo público. Además, la inamovilidad en el empleo, tan criticada últimamente por quienes desconocen que es una garantía de los deberes constitucionales de imparcialidad e incompatibilidad, ha impedido que las empleadas públicas hayan sido víctimas de despidos improcedentes o abusos laborales al hilo de su situación personal o familiar.

Actualmente, excluidas las fuerzas Armadas y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, ámbitos en los que existe aún una notoria infrarrepresentación femenina, los datos del Registro Central de Personal permiten concluir que la prestación de servicios a los ciudadanos se escribe en femenino. Prueba de ello es que, en el conjunto de las Administraciones Públicas trabajan 1.411.535 mujeres, que representan el 57,5% de su personal.

Esta tasa de representación femenina se mantiene en el caso de los funcionarios de carrera, mientras que en la categoría del personal laboral dicha tasa cae hasta situarse en un 51,7%, descenso todavía más significativo en el ámbito de la Administración General del Estado en el que solo 47 de cada 100 empleados laborales son mujeres.

Ciertamente los datos del Registro revelan que todavía se produce una ligera infrarrepresentación femenina en el subgrupo A1. Ello se debe, como se ha señalado anteriormente, a las trabas jurídicas que impidieron a las cohortes de mujeres de mayor edad tanto el pleno acceso a la Universidad como el ingreso en la función pública superior, en un momento en no existían aún las Administraciones Autonómicas.

El análisis de las estadísticas resulta, en este sentido, elocuente: A menor edad del funcionariado del Subgrupo A1, mayor es la representación femenina. Así, las mujeres representan el 61,7% de los funcionarios A1 menores de 30 años y suponen el 58% de los que tienen entre 30 y 39 años. La situación se invierte, en cambio, entre los funcionarios de mayor edad: 61 de cada 100 funcionarios A1 de entre 50 y 59 años son hombres, mientras que los intervalos de edad de 60 a 65 años y más de 65 se registran tasas de representación masculina del 74% y el 85%, respectivamente.

Lógicamente, los subgrupos C1 y C2, a los que sí estaba permitido el acceso de las mujeres, arrojan una representación femenina superior a la de los hombres en todos los intervalos de edad.

### **3. CONCILIACIÓN ¿PARA QUÉ?**

El análisis de los datos citados podría inducir a pensar que el simple paso del tiempo, con la jubilación de las cohortes de mayor edad, pondrá fin a las desigualdades de género en las Administraciones Públicas. Sin embargo, una conclusión semejante revelaría una visión excesivamente ingenua de la situación de las mujeres en la función pública.

Muchos años tendrán que pasar todavía para que la composición de las Fuerzas Armadas y de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado presente una estructura de género equilibrada. Considerando conjuntamente a ambos colectivos, la representación masculina alcanza en esta área el 89,9% del total.

Por otra parte, en lo que respecta a la Administración Civil, es en el terreno de la promoción profesional donde, con mayor nitidez, siguen registrándose situaciones de desigualdad que es preciso corregir.

Algunos indicadores pueden arrojar luz sobre la cuestión planteada. Por lo que respecta al escalón directivo, a la ya mencionada infrarrepresentación

de las mujeres en los cuerpos superiores, hay que sumar el menor recorrido en términos de carrera profesional de las funcionarias A1. El boletín del RCP no aporta datos sobre este punto, limitándose a recoger la distribución por sexo y niveles.

El enfoque tiene su interés porque, a menudo, se afirma que al existir menos mujeres en este subgrupo es difícil encontrar funcionarias para la provisión de las Subdirecciones Generales. La conclusión es errónea. Tomando como base los datos disponibles, hemos calculado el porcentaje de las funcionarias A1 que alcanzan los niveles 29 y 30 y lo hemos comparado con el de sus compañeros varones que alcanzan el mismo grado personal. Los resultados son los siguientes: sólo el 8% de las funcionarias pertenecientes al subgrupo A1 ha alcanzado el nivel 30, mientras que sí consiguen este nivel el 12% de sus compañeros varones. Y lo mismo ocurre en el acceso a los puestos de subdirector adjunto: sólo el 8% de las mujeres del subgrupo llegan a ostentar esta categoría frente al 11% de los hombres pertenecientes al mismo subgrupo. Por consiguiente, una vez eliminado el sesgo que supone la infrarrepresentación femenina en el subgrupo, se aprecia todavía una cierta tendencia a promocionar más a los hombres que a las mujeres en el acceso a los puntos directivos. La distancia de género alcanza 7 puntos porcentuales en el desempeño de los puestos de subdirector y subdirector adjunto.

¿Quiere esto decir que se está discriminando a las mujeres en su acceso a los puestos directivos que se cubren por libre designación? Probablemente, algo de cierto sigue habiendo en esta tesis. La tendencia a encomendar a los hombres los puestos de mayor responsabilidad es difícil de erradicar pese a los esfuerzos que se han hecho en los últimos años para conseguir una estructura equilibrada en el escalón directivo. Pero, resulta evidente que otros factores, como la autoexclusión, podrían estar influyendo también en la conformación de un aparentemente inexistente techo de cristal en la función pública.

Y es en este segundo escenario en el que hay que valorar muy positivamente las medidas adoptadas por el Gobierno, desde diciembre de 2005, para favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal en la AGE.

La experiencia demuestra que conciliar, nos guste o no, es un verbo que suele conjugarse en femenino, de modo que, a falta de mecanismos de

conciliación, es posible que un porcentaje significativo de mujeres esté renunciando a sus oportunidades de promoción a escalones directivos.

Cuando el Gobierno puso en marcha el Plan Concilia, no existía en la función pública el derecho a la conciliación de la vida profesional con la vida personal y familiar. Es verdad que el término “conciliación” había aparecido ya en el título de la Ley 39/1999, por la que se introdujeron una serie de modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores. Pero, vistas hoy desde la distancia, estas medidas provocan tan sólo una sonrisa: 2 días por nacimiento de un hijo, una hora de ausencia por lactancia y diversas modalidades de suspensión del contrato de trabajo. Todas estas medidas estaban ya establecidas en la función pública.

Conviene recordar por ello que cuando se planteó la posibilidad de elaborar un Plan en esta materia, se suscitó un necesario debate sobre el alcance del concepto mismo de conciliación, tal y como lo concebimos hoy, sobre su utilidad para promover la igualdad de género y sobre la oportunidad de incorporarlo al ordenamiento jurídico.

Las posiciones más conservadoras siempre lo entendieron como un instrumento para que las mujeres pudieran seguir ocupándose preferentemente de la familia, un estereotipo de género al que se ha pretendido otorgar desde esos planteamientos el carácter de valor ético o moral. El discurso sobre los “llamados niños de la llave” resulta, en este sentido, expresivo de un enfoque basado en la difusión de la tesis, nunca contrastada, de que están mejor educados y son más felices los niños cuyas madres no trabajan o trabajan únicamente a tiempo parcial. Algo que, desde luego, resulta empíricamente indemostrable.

Sin embargo, por esta misma razón que apunta a un posible enfoque perverso de la conciliación, el reconocimiento del derecho a conciliar era visto también con cierto recelo por algunos sectores progresistas. Se sostenía desde estos sectores que la institucionalización del mencionado derecho podía llevar implícito el efecto perjudicial de coadyuvar a un reforzamiento de los roles tradicionales de la mujer, con la consiguiente renuncia al logro del objetivo de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en lo relativo a la vida familiar.

¿Cómo prosperó entonces la idea de aprobar un Plan Integral para la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la AGE? Hay, al menos, tres razones que avalaron la oportunidad del Plan.

En primer lugar, la experiencia recabada durante los primeros meses de gobierno en 2004 constató que la autoexclusión de las mujeres en el acceso a los puestos directivos no era una leyenda urbana. La política de igualdad desarrollada por el Gobierno de Rodríguez Zapatero, visualizada claramente en la composición paritaria del Consejo de Ministros y de la Comisión General de Subsecretarios, tropezaba en su extensión al resto de los puestos directivos con dos obstáculos: de un lado, la presión sorda que ejercía algún sector del funcionariado masculino de más de 50 años, que no acababa de entender que se produjeran nombramientos de mujeres en cargos de responsabilidad, en un contexto de inferioridad numérica y de menor edad y, por tanto, de menor experiencia administrativa de las posibles candidatas; de otro, la frecuencia con la que algunas funcionarias A1 renunciaba a al desempeño de este tipo de responsabilidades por razones de jornada o de horario laboral.

En segundo lugar, un estudio realizado a partir de datos procedentes de las Subdirecciones de Personal de los Ministerios, reveló que la autoexclusión por razones de conciliación entre las administrativas y, sobre todo, entre las auxiliares, se producía en términos mucho más drásticos que en el escalón directivo. La ausencia de mecanismos para conciliar podía conducir al abandono, temporal o definitivo, del empleo, mediante el ejercicio del derecho a la excedencia voluntaria, una vez agotados por las funcionarias los permisos y excedencias correspondientes por maternidad. Las excedencias voluntarias en estos grupos se concentraban, precisamente, en el intervalo de 35 a 45 años.

No se trataba, sin embargo, en la mayoría de los casos de una opción ideológica respecto al papel de la mujer en la familia. Para estas empleadas la decisión de dejar de trabajar era, sobre todo, el resultado de una decisión económica. Sus retribuciones, en muchos casos cercanas a los 1000 euros, no alcanzaban para sufragar los costes de la educación infantil (0-6 años, cuidadora o servicio doméstico necesario para el cuidado de la casa y de los menores, gastos a los que había que añadir los derivados del desplazamiento al trabajo, comida fuera de casa y similares. La corresponsabilidad de género, un objetivo al que no se debe renunciar, tropezaba de bruces con el hecho de que, en la inmensa mayoría de los

casos, los cónyuges varones de las empleadas ganaban más, es decir, trabajaban en puestos mejor retribuidos. En suma, la salida de las mujeres del mercado laboral público quedaba justificada por su mejor aportación a la economía familiar. La frase “es que no me compensa” resultaba de una extraordinaria veracidad, puesto que esta decisión de solicitar excedencia apenas era adoptada por las funcionarias de los grupos A1 o A2.

Pero había, además, una tercera y poderosa razón para elaborar un Plan para la conciliación: La ley no contemplaba la posibilidad de que fueran los hombres los que conciliaran. Por tanto, si el objetivo del Gobierno era promover un cambio cultural, facilitando la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, era imprescindible extender los posibles mecanismos para conciliar a los empleados varones a los que, en aquel momento, ni siquiera les concedía la oportunidad de disfrutar de un permiso de paternidad retribuido tras el nacimiento de sus hijos, salvo que se descontara del tiempo de permiso concedido a la madre.

Por estas razones, mientras se conseguía un reparto totalmente igualitario de las tareas relacionadas con la familia, se consideró oportuno ir avanzando en lo que sí era inmediatamente posible, en línea con lo que ya hacían algunos países europeos. Lo que se perseguía era, por tanto, conseguir que ninguna empleada pública se viera obligada a dejar su trabajo y que, al mismo tiempo, fuera calando en la organización la idea de que los hombres también podían y debían conciliar. Trabajar para vivir y no vivir para trabajar.

#### **4. PLAN CONCILIA: 16 MEDIDAS PARA HACER POSIBLE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO:**

El Plan Integral para la Conciliación de la vida laboral, familiar y laboral, más conocido como Plan Concilia, fue fruto del Acuerdo suscrito en diciembre de 2005 entre la AGE y las organizaciones sindicales más representativas.

Su relevancia radica, especialmente, en su valor como modelo de referencia, tanto para el resto de las Administraciones Públicas como para el sector privado. El Plan comprende un conjunto de medidas, muchas de las cuales fueron incluidas con carácter básico por el Estatuto del Empleado Público de 2007, destinadas a la conciliación de la vida laboral,

familiar y personal y encaminadas a facilitar la igualdad de género en la Administración General del Estado y conseguir una sociedad más igualitaria en lo que se refiere al reparto entre hombres y mujeres de sus cargas laborales y familiares.

Además de la jornada continuada hasta las 5 de la tarde y de la jornada flexible con tope a las 6 de la tarde, las medidas que integraron el Plan medidas fueron las siguientes:

1. **Permiso de paternidad.** Sin duda, fue una de las innovaciones principales del Plan que, finalmente, se concretó en 10 días de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, a disfrutar por el padre.
2. **Reducción de jornada por cuidado de menores de 12 años:** Hasta la entrada en vigor del Plan, el derecho a obtener una reducción de jornada estaba limitado al cuidado de los menores de 6 años. Lo que se acordó fue, por consiguiente, una ampliación para considerar como hecho causante la atención a menores de 12 años, así como el cuidado directo de un familiar dependiente.
3. **Horario más flexible:** El Acuerdo estableció una flexibilización, en un máximo de una hora, del horario fijo de jornada a disfrutar por quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años, personas con discapacidad o familiares a cargo con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
4. **Dos horas adicionales para la conciliación.** Excepcionalmente, y previa autorización del responsable de la Unidad, el Plan recogió la posibilidad de solicitar y obtener, con carácter personal y temporal, una modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales. Con esta medida, se quiso impulsar no sólo la conciliación de la vida familiar y laboral sino también la atención a otras necesidades personales.
5. **Permiso para la atención a familiares con enfermedades muy graves.** La medida se concretaba en la reducción de hasta el 50 % de la jornada laboral, de carácter retribuido, para atender el cuidado de un



familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes.

6. **Acumulación de horas de lactancia.** Fue ésta una de las medidas más demandadas en las grandes ciudades en las que los tiempos de desplazamiento impedían ejercer el derecho reconocido de 1 hora por lactancia. La medida se concretó en la posibilidad de sustituir, por decisión de la madre, esta opción por un permiso que acumulara en jornadas completas el tiempo correspondiente. El nuevo permiso se incrementaba proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
7. **Ampliación de la excedencia para cuidado de familiares.** Se estableció la posibilidad de pedir una excedencia por 2 años con reserva del puesto de trabajo para atender al cuidado de un familiares dependientes a cargo y por 3 años para el cuidado de cada hijo (misma localidad y de igual nivel y retribución). El objetivo de estos nuevos derechos era incentivar la vuelta al empleo público de quienes se vieran obligados a recurrir a la excedencia para atender a menores y mayores dependientes.
8. **Atención a hijos prematuros.** El Plan instituyó el permiso de 2 horas diarias de ausencia, con la percepción de retribuciones íntegras, en supuestos de hospitalización del bebé, así como la posibilidad de computar el permiso de maternidad, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.
9. **Atención a hijos discapacitados.** El Acuerdo recogió así mismo 2 horas adicionales de flexibilidad y derecho a ausentarse para reuniones y otras actividades relacionadas con la atención a hijos de discapacitados.
10. **Permiso para la fecundación asistida.** La medida se concretó en el reconocimiento a los empleados públicos de su derecho a ausentarse del puesto de trabajo por el tiempo necesario para la realización de estas técnicas, previa justificación de la necesidad, dentro de la jornada de trabajo.

11. **Permiso para la adopción internacional.** El permiso de 2 meses de duración, con percepción de las retribuciones básicas, permitía atender, en los supuestos de adopción internacional, el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado
12. **Vacaciones + permiso de maternidad/paternidad + lactancia.** Este derecho fue de los que gozó de una mayor acogida al hacer innecesaria, en muchos supuestos, la excedencia para atención a menores.
13. **Permisos de adopción o acogimiento de menores.** Teniendo en cuenta que cada vez eran más frecuentes los supuestos de adopción o acogimiento de menores de más de 6 años, el Plan extendió la posibilidad de disfrute de los correspondientes permisos hasta los 15 años de edad del menor adoptado o acogido.
14. **Otros permisos para la conciliación.** El Acuerdo quiso dar luz verde a otras posibles necesidades personales o familiares de conciliación, institucionalizando un permiso por deber inexcusable relacionado con la misma.
15. **Formación durante la conciliación.** El derecho a recibir formación durante el tiempo de disfrute de los citados permisos quiso apuntalar el reciclaje y la cualificación de quienes, habiendo solicitado una excedencia para conciliar, podían ver mermadas sus posibilidades de reincorporación o promoción profesional.
16. **Formación para la conciliación y la igualdad de género.** Finalmente el compromiso de la Administración de impartir cursos con este objetivo respondía a la voluntad de las partes de promover la utilización por parte de los varones de estos instrumentos, coadyuvar a la corresponsabilidad, y a la consecución de los objetivos de las políticas de igualdad.

## 5. BALANCE DEL PLAN CONCILIA

No es objeto de esta ponencia abordar en profundidad los avances que se han producido en materia de igualdad de género tras la entrada en vigor de la Ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres y el Estatuto Básico del Empleado Público. Sí lo es, en cambio, subrayar que buena parte de las

medidas acordadas con los sindicatos en materia de conciliación conllevaban modificaciones legislativas de carácter básico en el régimen estatutario de los funcionarios públicos, que se realizaron mediante las citadas normas legales del Estado.

Otras, sin embargo, por pertenecer al ámbito de la autoorganización de cada Administración Pública, no podían ser impuestas como normativa básica a las Administraciones Autonómicas y locales, pero sí tuvieron el valor de servir como modelo de referencia para las mismas que, en muchos casos, articularon Planes muy similares de conciliación.

A los tres meses desde su aprobación se presentó a la opinión pública el primer balance del Plan Concilia. 2.703 empleados públicos se beneficiaron del Plan Concilia en el primer trimestre de su aplicación, constatándose que 2 de cada tres solicitantes eran mujeres, la mayoría con edades comprendidas entre los 36 y los 45 años. El horario flexible para el cuidado de hijos, la ampliación del período de maternidad y el nuevo permiso de paternidad fueron las actuaciones más demandadas. Posteriormente, y coincidiendo con el primer año de aplicación, se realizó un segundo balance del Plan. Cerca de diez mil empleados públicos se habían acogido a alguna de las medidas del Plan, siendo el retrato robot el de mujeres entre 30 y 40 años con hijos pequeños. De cada 10 medidas solicitadas, 6 correspondían a mujeres.

Pero el hito más significativo de este primer balance fue el anuncio por el Ministro de Administraciones Públicas de seguir avanzando mediante la implantación, en las áreas susceptibles de ello, del teletrabajo. En la página Web del Ministerio de Política Territorial y Administración Pública se encuentra disponible el libro electrónico sobre “horarios y Teletrabajo” en que es posible consultar desde la situación en otros países hasta los problemas detectados y soluciones apuntadas.

Durante ese mismo año, se realizó además en este interesante campo una experiencia pilotó que arrojó resultados muy positivos. Quizás el más llamativo fue el relativo a la productividad de los empleados que se sumaron voluntariamente a la iniciativa. La experiencia constató que, lejos de disminuir el rendimiento de estos empleados, su productividad aumentó notoriamente como consecuencia de la propia metodología del teletrabajo que requería la especificación por el responsable de la unidad

de los objetivos de gestión correspondientes a cada teletrabajador, así como la posterior verificación de los resultados obtenidos.

La iniciativa, por otra parte, incrementó la motivación de los participantes, que combinaban trabajo presencial y teletrabajo, de forma que su desarrollo fue acogido de forma muy satisfactoria tanto por los teletrabajadores como por los medios de comunicación.

El sistema, una vez testado, se implantó, mediante Orden Ministerial, en el Ministerio de Administraciones Públicas, elaborándose un manual, también disponible actualmente en la página web citada, que contiene una guía para su puesta en marcha en el resto de las organizaciones públicas interesadas en la utilización del teletrabajo. Tal fue el caso de los Ministerios de Industria, Turismo y Comercio, Presidencia, y Justicia.

Aunque la posibilidad de implantar el teletrabajo quedó expresamente contemplada en la Disposición Final Sexta de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de Acceso Electrónico de los Ciudadanos a los Servicios Públicos, está aún pendiente la aprobación del reglamento correspondiente.

En suma, las medidas de conciliación establecidas han quedado consolidadas en nuestras Administraciones Públicas, de modo que los posteriores balances del Plan Concilia, se han ido incorporando a los Planes de Igualdad gestionados por la actual Secretaría de Estado y la Dirección General de la Función Pública.

En el tema de horarios, continua vigente la Resolución de la Secretaría General para la Administración Pública y la Orden APU/1818/2005, de 15 de junio, por la que se introducen mejoras en las condiciones de jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General del Estado. No ha habido, por tanto, revisión alguna aunque su aplicación en el caso de los puestos directivos se ha relajado en el caso de los altos cargos y puestos directivos de la Administración general.

Por otra parte, el testigo del teletrabajo no ha sido cogido plenamente todavía. La percepción social negativa que los ciudadanos tienen del funcionariado, especialmente, en una coyuntura con altas tasas de desempleo en el sector privado, puede justificar el posible rechazo que la generalización de esta iniciativa podría suscitar en el momento actual. No obstante, paradójicamente, la necesidad de minorar el gasto corriente –

también en gasto eléctrico y arrendamientos- de las Administraciones Públicas puede renovar el interés social por la generalización de este tipo de medidas cuya implantación implica ahorros energéticos y de establecimiento del personal.

## **6. FUTURO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO PÚBLICO.**

El proceso hacia una representación equilibrada en el empleo público puede considerarse, prácticamente, culminado. El propio sistema selectivo, firmemente edificado en torno a los principios de igualdad mérito y capacidad va a favorecer que en los próximos años se vaya solucionando el problema de la ligera infrarrepresentación femenina en el subgrupo A1.

La disminución de la OEP, requisito imprescindible para el control de los costes de personal y la reducción del déficit y, en consecuencia, para la recuperación de nuestro crecimiento económico, puede ralentizar el ritmo en la consecución del objetivo de alcanzar la paridad en el escalón directivo. Lo mismo cabe decir del alargamiento de la edad de jubilación obligatoria, aunque en el caso de la Administración ya estaba consolidada la prórroga en el servicio más allá de los 65 años y, en determinados cuerpos, la jubilación a los 70 años de edad.

Es el ámbito de las Fuerzas Armadas y de las Fuerzas y Cuerpos de seguridad en el que hay que seguir avanzando porque la distancia es aún considerable. Afortunadamente, juega a favor de la igualdad de género una OEP más generosa en estas áreas que en el resto de la Administración General del Estado, por tratarse la seguridad ciudadana de una política prioritaria del Gobierno de España.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral se encuentra actualmente plenamente consolidada no sólo en términos sociológicos sino también como un auténtico derecho de los trabajadores y trabajadoras. La incorporación de las medidas previstas en el Plan Concilia al Estatuto Básico del Empleado Público y, con carácter más amplio, a la Ley de Igualdad garantiza, además, su perdurabilidad y utilidad futuras.

En lo que toca a la igualdad de género, ésta y otras iniciativas legales o, incluso, organizativas han convertido al sector público en una empresa pionera que ha exportado muchas medidas del Plan Concilia al sector

privado que, en el caso de grados empresas, han quedado incorporadas en los programas de responsabilidad social corporativa.

Resulta sorprendente, en este sentido, que uno de los principales partidos que concurre a las elecciones autonómicas y locales haya incluido en su programa el compromiso de “Favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, implantando horarios flexibles y racionales en la Administración pública. Un compromiso que se traduciría, simple y llanamente, en el cumplimiento por los correspondientes gobiernos de la normativa vigente. En todo caso, esta propuesta demuestra la buena salud de las iniciativas y medidas legales que han sido adoptadas por el gobierno en materia de igualdad, corresponsabilidad y conciliación. Prueba de ello es que, con la misma denominación registrada por la AGE, del Plan Concilia la práctica totalidad de las Administraciones Autonómicas y Ayuntamientos han acordado su plan, y que también lo han hecho Universidades y ONGs.

Abundando en éstas y otras medidas que habrán de implementarse, la promoción y la carrera profesional van a constituir en el futuro inmediato los ámbitos en los que habrán de centrarse las políticas de igualdad. Habrá que estar, en este sentido, al balance del Plan de Igualdad de la AGE, recientemente aprobado por el Gobierno cuyo diseño y desarrollo demuestra el pleno vigor de las políticas de igualdad en las Administraciones Públicas.