“PLAN CONCILIA”

Buenos días.

Hace algo más de un año, con motivo de una Jornada que organizó el INAP para presentar un estudio sociológico sobre igualdad de género de las mujeres en las AAPP, tuve la oportunidad de anunciar, en nombre del Ministro Sevilla, un futuro plan para promover la igualdad de género en la Administración General del Estado.

El año pasado, mediante acuerdo de 4 de marzo, el Consejo de Ministros aprobaba dicho Plan que, entre otros compromisos, incluía una serie de medidas encaminadas a facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en el ámbito del empleo público.

El Plan Concilia del que vamos a hablar esta mañana es el fruto del compromiso adquirido entonces con la ciudadanía y, especialmente, con todos los empleados y empleadas públicas. Este compromiso partía de la hipótesis de que el desarrollo del principio de igualdad, consagrado constitucionalmente, estaba tropezando en la práctica,

desde una perspectiva de género, con algunas dificultades concretas y, entre ellas, las derivadas de la conciliación entre nuestras responsabilidades familiares y nuestras responsabilidades laborales. Porque conciliar suele ser un verbo que se conjuga, que se sigue conjugando, casi de forma exclusiva en femenino.

Formulé en aquella ocasión una reflexión que, ciertamente, no esperaba que fuera contestada en aquel foro. Dije que la paridad en el Gobierno de Zapatero había sido un gran logro para todas las mujeres. Y logro y un espejo. Pero también dije que deberíamos preguntarnos por qué 8 Ministras tenían tan solo 5 hijos, cuando el número de hijos de los Ministros, incluso tomados de 1 en 1 o de dos en dos, era muy superior.

El balance en términos de natalidad de las Subsecretarias, que somos 9 y, en consecuencia, somos mayoría, es algo mejor, aunque en este caso los niños que hay están concentrados en dos o tres de nosotras.

Luego, en un desayuno de trabajo con mis Subdirectoras, pude constatar que la situación era similar y que, por tanto, la baja tasa de natalidad no era algo predicable de las

mujeres que han asumido responsabilidades políticas al más alto nivel sino también de las que, a nivel administrativo, están desempeñando puestos directivos.

Y, sin duda, cuando hacemos esta reflexión en voz alta es probable que estemos dando una visión algo sesgada del asunto de la igualdad de género. La función pública, también el poder judicial, es el ámbito donde hemos alcanzado en los últimos años un mayor nivel de igualdad entre hombres y mujeres. Donde las diferencias salariales no sean tan sangrantes y obvias como en otras profesiones. Y donde el sistema de mérito y capacidad, que establece la Constitución, nos haya permitido estar más presentes y menos discriminadas que en otros sectores. Pero, sin embargo, una sigue teniendo la percepción de que el coste, en términos de desarrollo personal, sigue siendo, aun en nuestra situación comparativamente mejor, demasiado alto.

El número de hombres y mujeres en la AGE está muy equilibrado: 49,7% mujeres y 50,3% hombres. Si tomamos únicamente como punto de referencia al colectivo de funcionarios de carrera y prescindimos de los laborales, resulta que todavía salimos algo mejor, porque las mujeres

representamos el 52,7%, mientras que los hombres suponen un 47,3% del total.

A su vez, si nos centramos en el grupo A, que como saben corresponde a los titulados universitarios, nuestra representación se sitúa en el 36,5%, un dato positivo si tenemos en cuenta que hasta dos o tres décadas le estaba vedado a la mujer acceder a la inmensa mayoría de los Cuerpos superiores.

Pero lo que sí resulta llamativo es que, teniendo una representación en el Grupo A del 36,5%, los puestos directivos de subdirector y subdirector adjunto estén ocupados en un 72,8% por hombres.

Estamos, por tanto, infrarepresentadas en los puestos directivos. Y ello puede deberse a alguna de estas dos hipótesis: O bien la promoción profesional tiene aún un sesgo discriminatorio. O bien, somos nosotras, las que renunciamos voluntariamente a estos puestos de mayor responsabilidad para poder conciliar nuestras responsabilidades laborales y familiares.
Y esta reflexión es la que, de algún modo, nos condujo al Plan Concilia. No, únicamente en términos de igualdad de

género, sino más ampliamente en términos de igualdad de oportunidades en el desempeño de la función pública.

Porque, visto con algo más de perspectiva que la que proporcionan los números, nos parecía que la conciliación entre trabajo, ocio y responsabilidades familiares no era tan sólo algo que tenía que ver con el rendimiento, ni con los costes o con la necesidad de converger con lo que hacen otros países europeos. Era también y principalmente un problema de igualdad y de solidaridad.

Vimos que el derecho a conciliar, para todas las personas pero especialmente para las mujeres, era en la sociedad actual una premisa para la igualdad entre ambos sexos, pero también para otras formas de igualdad: La igualdad entre solteros y casados; la igualdad entre las generaciones más jóvenes, que son las que tienen los niños pequeños, y las generaciones más maduras, que son las que a veces ocupan los puestos de responsabilidad; la igualdad entre los que tienen mayores a cargo y los que no.

Y pensamos que una sociedad, que afirma apostar por la igualdad, no debería conformarse con eliminar toda

discriminación en el acceso al empleo y en la promoción profesional. Una sociedad que de verdad apuesta por esa igualdad debería además facilitar la conciliación, introduciendo mayor racionalidad y la flexibilidad en los horarios de trabajo y de las jornadas laborales.

El mercado de trabajo no está legitimado para exigir a las personas, y particularmente a nosotras las mujeres, el pago de un coste personal, de una factura de por vida, a cambio de un trabajo o de una carrera profesional, que es parte de la vida pero que, evidentemente, no es la vida misma.

El progreso social tiene muchísimas vertientes y es la sociedad la que también se beneficia de la maternidad, del tiempo que las mujeres y los hombres dedicamos a la crianza de los niños o al cuidado de nuestros mayores. Además, el rendimiento, en el trabajo, también se ve afectado por el grado de satisfacción y de motivación personal que tenemos todos y cada uno de nosotros en nuestra vida cotidiana.

Esta es, por consiguiente, la filosofía del Plan Concilia y es el primer rasgo que quería comentar. No se trata, en

resumen, de trabajar menos, sino de trabajar mejor facilitando el desarrollo de una vida personal o familiar más plena y satisfactoria.

El segundo tiene que ver con la oportunidad del momento en el que lo acordamos con los sindicatos y lo aprobamos.

Éramos conscientes de que las medidas que podíamos adoptar en la Administración del Estado actuarían como un modelo de referencia para otros sectores empresariales e institucionales. Podíamos haber esperado, sin duda, a la Ley de Igualdad, cuyo proyecto ha sido aprobado el viernes pasado por el Consejo de Ministros. Sí, ciertamente podíamos haber esperado un poco más. Pero nos decidimos a poner en marcha el Plan Concilia, conscientes de que era un primer paso que animaría a otros y así ha sucedido.

Había que empezar por algún sitio y la Administración General del Estado nos pareció el mejor. La Administración Pública es la mayor empresa del país y esto mismo es lo que nos obliga a ser emprendedores en la búsqueda de soluciones para avanzar no sólo en la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía, sino en la promoción de la

igualdad entre hombres y mujeres, entre las distintas generaciones y entre la gente con diferentes circunstancias personales y familiares.

El pasado día 7 diciembre, el Ministro Sevilla presentó el Plan Concilia. Ha sido, quizás, uno de los planes que más ha dado y sigue dando que hablar en los medios de comunicación y en la sociedad. Y ha sido también ese primer paso que, finalmente, ha cuajado en la futura Ley de Igualdad.

Permítanme que les resuma las medidas más destacadas de este Plan.

Medidas del Plan Concilia

- Horarios. La primera medida es el horario hasta la seis, hasta las cinco como horario obligatorio, y una hora que se podrá recuperar de forma flexible, bien de 5 a 6, bien por la mañana entre las 7, 30 y las 9.

Este horario, aplicable en principio a quienes hacen una jornada de 40 horas semanales, es compatible con la

existencia de otros horarios. Como saben hay empleados públicos, con jornada de 37 horas y media, que hacen horario únicamente de mañana. Por consiguiente, este horario de mañana va a seguir en pie.

Lo que venía ocurriendo con anterioridad es que las personas con puestos de responsabilidad no tenían horario fijo de salida. Había sobre el papel un horario de tarde de 5 a 7,30, pero la gente no podía marcharse hasta que lo hacía el alto cargo, o el subdirector. Ahora la jornada, también para los subdirectores, termina a las 6 y, solo en el caso de que alguien no pueda cumplir el número de horas de su jornada podrá solicitar a quedarse un poco más.

- En segundo lugar, y esta es una de las medidas que anunciamos hace un año, y de la que nos sentimos especialmente orgullosos, el Plan Concilia ha introducido un permiso de 10 días por paternidad, adicional al de la madre, por nacimiento, acogimiento o adopción.

Creo que aquí ha sido Forges el que nos ha hecho la mejor de las publicidades respecto de la pertinencia de este permiso de paternidad, que llevábamos pidiendo también todas las trabajadoras y que nos va a permitir que también

ellos puedan compartir con nosotras, los primeros días, la responsabilidad que supone el nacimiento de un hijo. Como saben, este permiso se va a hacer extensivo a todos los trabajadores con la Ley de Igualdad.

- En tercer lugar, el Plan Concilia reconoce el derecho a acumular lo que conocemos como “permiso de lactancia”, esa horita que se nos da para ir a dar el biberón, en jornadas completas, al permiso de maternidad que, por esta razón, puede verse ampliado hasta un mes. Creo que se trata de un avance muy importante, porque todas las que trabajamos y hemos tenido niños sabemos por experiencia que, especialmente en las grandes ciudades, con esa hora de lactancia no daba tiempo ni a hacer el trayecto hasta casa. Estoy convencida, por ello, de que muchas empleadas van a aprovechar esta posibilidad con la finalidad de conseguir una ampliación del permiso de maternidad que retrasará en un mes la incorporación de los bebés a las guarderías o el dejarlo a cargo de una cuidadora o de una abuela. Me atrevo a afirmar, en suma, que ésta va a ser una de las medidas más exitosas del Plan Concilia.

En esta misma línea de apoyo a la maternidad, hemos reconocido a los empleados públicos el derecho a acumular el periodo de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aún habiendo expirado ya el año natural.

En lo demás, lo que hemos hecho con el Plan Concilia es establecer toda una serie de medidas que permitan a nuestro personal hacer frente no solo a la necesidad de cuidar de nuestros menores sino también de atender debidamente a nuestros mayores dependientes.

Como saben ustedes, con el alargamiento de la esperanza de vida cada vez más tiene peso en nuestra sociedad la atención de las personas mayores. A menudo, los que hemos terminado de cuidar a niños pequeños, hemos pasado inevitablemente a tener que atender a nuestros padres. Y a veces no hemos podido hacerlo, como nos hubiera gustado, porque la única solución era la excedencia por asuntos propios y no había permisos ni jornadas específicas para esta finalidad.

Por ello, las medidas de flexibilización de horario y de reducción de jornada, se han dirigido a una doble finalidad:

Primera, hacer extensivas estas modalidades de jornada a quienes tengan niños menores de 12 años. Antes las medidas existentes solo eran aplicables a quienes tenían a cargo menores de 6 años. Segunda, hacer posibles que estas jornadas reducidas o flexible pudieran ser disfrutadas también por quienes tengan a su cargo personas discapacitadas o personas mayores dependientes.

Quizás el impacto que vayamos a tener en cuanto a peticiones de este último tipo de jornadas flexibles y reducidas sea mayor que las solicitadas por cuidado de menores, teniendo en cuenta cuál es la pirámide de edad de la Administración.

De forma breve, hago un resumen de este conjunto de medidas:

- Se ha ampliado a tres años del periodo máximo de excedencia al que tienen derecho los empleados públicos para el cuidado de menores de 12 años o un familiar a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad. Durante los dos primeros años se reservará el mismo puesto de trabajo. A partir del tercero, se garantiza un puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

Los empleados públicos podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

- Además de la hora de flexibilidad de la que podrán disfrutar quienes tengan menores de 12 años a cargo, personas mayores dependientes o personas con discapacidad, los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria, a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial con los propios puestos de trabajo. Igualmente, tendrán derecho a ausentarse del trabajo para asistir a reuniones de coordinación y apoyo.
- Con carácter excepcional, personal y temporal, y previa autorización del responsable de la unidad, también podrán solicitar los empleados la modificación del horario fijo en dos horas por motivos relacionados con la conciliación de la vida personal y en los casos de familias monoparentales.

- En lo relativo a la reducción de jornada, hemos ampliación esta posibilidad a quienes tengan a su cuidado directo hijos menores de 12 años. La normativa solo daba

cobertura a los padres con menores de seis años. Además los empleados tienen derecho a solicitar una reducción del 50% de la jornada laboral durante un mes, con carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave.

- En los casos de hijos prematuros o que tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el empleado público podrá ausentarse dos horas diarias retribuidas. En estos supuestos, el permiso de maternidad podrá computarse a partir de la fecha del alta hospitalaria.
- En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, los progenitores dispondrán de un permiso de dos meses para ello, manteniendo las retribuciones básicas.

- Se ha reconocido asimismo un permiso a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización.

Finalmente, el Plan concilia ha ampliado los derechos de la empleada pública víctima de violencia de género. Así la mujer que por este motivo se vea obligada a abandonar su

puesto de trabajo podrá solicitar un traslado en distinta unidad administrativa o en otra localidad. Igualmente tendrá derecho a una excedencia, para hacer efectiva su protección o su asistencia social integrada, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios y sin plazo de permanencia en la misma. Durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirán retribuciones íntegras.

El cumplimiento del Plan Concilia, quiero destacarlo, ha de hacerse sin disminuir la calidad o cantidad de servicios que se prestan al ciudadano. El objetivo del Plan, lo ha dicho el Ministro, es mejorar las condiciones de trabajo de los empleados públicos, pero incrementando al mismo tiempo la productividad, el rendimiento y la calidad de los servicios. De hecho estamos haciendo un estudio para ampliar horarios en algunos sitios de España donde hay suficiente demanda de las oficinas de atención al público. Lo haremos con escrupuloso respeto a las medidas de conciliación, estableciendo turnos o incrementando la plantilla cuando ello sea necesario.

Y en esta misma línea, queremos aprovechar las nuevas tecnologías para hacer esto posible. El **teletrabajo** puede

presentarse, en consecuencia, como una nueva alternativa para flexibilizar y ampliar el derecho a la Conciliación que complemente y enriquezca el Plan Concilia.

Hace algunos días he tenido la oportunidad de presentar ante los medios de comunicación la experiencia piloto que hemos desarrollado, con excelentes resultados, en el MAP en la que han participado voluntariamente 30 personas que trabajan en el área de la Subsecretaría.

Los voluntarios han podido desarrollar telepáticamente parte de su jornada laboral en casa, con resultados evaluados por el responsable de unidad y cumpliendo ampliamente los objetivos previstos.

En resumen, el Plan Concilia, es solo un paso más, pero era un paso necesario para promover la igualdad profesional de mujeres y hombres y para facilitar a nuestros trabajadores la conciliación de su vida personal, laboral y familiar. Los datos que, hasta la fecha, tenemos de su aplicación son alentadores. Si este centro me invita el próximo año, prometo traerles el balance anual del seguimiento de este plan.

Muchas gracias por haberme escuchado.