

Maite, realmente comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres, explica el proceso de elaboración del Plan de Igualdad en la AGE, en el que ha participado activamente.

**La Administración General del Estado, antes de la entrada en vigor de la LOIMH en 2007, ya contaba con un Plan para la Igualdad de Género. ¿Qué es lo que ha cambiado en este nuevo Plan con respecto al anterior?**

Este nuevo plan se ajusta a la estructura de lo que debe tener un plan y ha sido negociado y participado en la MGNAGE. Parte de la obligación normativa de la Ley Orgánica de Igualdad. El anterior fue un unilateral intento del ex Ministro de AAPP, Jordi Sevilla, de aproximación a la igualdad de género, pero se realizó sin un diagnóstico previo de la situación en la AGE, sin objetivos concretos con estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, y sin sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos.

**¿Cuál es el objetivo principal del Plan de Igualdad de la AGE?**

La promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en nuestro ámbito, eliminando las situaciones de discriminación por razón de sexo.

**Como Delegada de CCOO, ¿cómo ha sido tu participación en el proceso de elaboración del Plan de Igualdad de la AGE?**

La negociación del plan se ha dirigido desde el SAE estatal y desde la FSC estatal, con la participación de los territorios y de las secciones estatales en el análisis de los borradores de la Administración y de las propuestas de CCOO. Como coordinadora del SAE en Navarra he canalizado la información a nuestra afiliación y representantes sindicales, y hemos difundido hojas informativas sobre la negociación en los centros de trabajo de la AGE en Navarra.

**Al llevar a cabo el diagnóstico ¿se han evidenciado muchas diferencias laborales entre los trabajadores y las trabajadoras de la Administración?**

En la AGE existen ámbitos profundamente masculinizados y otros donde la mayoría de los puestos de trabajo están ocupados por mujeres, por eso la realización de un diagnóstico general no deja de ser algo parcial que deberá ser completado con la realización de diagnósticos en cada uno de los Departamentos y Organismos Públicos. El realizado con motivo del I Plan de Igualdad tiene relativa validez, pues no recoge datos de todos los empleados y empleadas públicos, sino sólo del personal funcionario, que supone el 68% del total. Además, hace referencia sólo a los datos del Registro Central de Personal volcados en un Boletín Estadístico insuficiente e incompleto.



MAITE MIURA · Delegada de CCOO en la AGE

*“Los hombres aún ocupan los niveles más altos y los puestos de confianza”*

**Maite Miura trabaja en la Administración General del Estado (AGE) desde el año 1988 y es delegada de CCOO desde el 2007. En la actualidad y desde hace un año es responsable de la AGE en Navarra.**

Aun así, se evidencian diferencias en la carrera profesional del personal funcionario, pues los niveles más altos están ocupados mayoritariamente por hombres, y también los puestos designados discrecionalmente (eventuales o puestos de confianza y libre designación). Respecto a la conciliación de las vidas personal-familiar-laboral, se visibiliza que son las mujeres quienes más se acogen a las medidas de conciliación, no visualizándose la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

**¿Cuáles son los ejes de actuación contenidos en el Plan?**

Son 7, acceso al empleo público, carrera profesional, formación, conciliación, situaciones de especial protección, retribuciones, estructuras funcionales y organizacionales de la AGE. Acceso al empleo público: una medida práctica sería la descentralización de las pruebas selectivas, ya que el cuidado de mayores y menores dependientes a cargo de las mujeres (en su mayoría) las limita para acceder a la función pública. Sería aplicable igualmente para la promoción y el desarrollo de la carrera profesional, así como el establecimiento de reglas de ascenso basadas en criterios comunes para uno y otro sexo. En lo que se refiere a formación, el impulso de cursos de igualdad de género puntuales para el acceso a la función pública y la promoción profesional y la formación específica para mujeres que permita su acceso a pue-

tos de responsabilidad o a ocupaciones en las que se encuentren subrepresentadas. Impulso real de las medidas contenidas en el Plan Concilia y ordenación del tiempo de trabajo con medidas de flexibilidad, adaptación y reducción de jornada para favorecer la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. Equiparación salarial entre administraciones, y misma estructura salarial entre personal funcionario y laboral; publicidad y negociación de los criterios de reparto de las productividades y las gratificaciones. Es necesaria la vuelta del Ministerio de Igualdad, la creación de las unidades de igualdad con personal y competencias y la existencia de negociación real en las Comisiones Delegadas de Igualdad.

**Una pregunta más personal, ¿sacrifican las mujeres más que los hombres su vida laboral?**

Sí según los datos es así. Nuestras tasas de actividad son menores, pero hay más paro y más empleo precario. La educación y la tradición nos condicionan al cuidado de la casa y de la familia, sacrificando la vida personal y laboral. No existe corresponsabilidad entre mujeres y hombres. Es un problema totalmente educacional y está en nuestras manos, como madres, el trabajar con nuestros hijos e hijas para que asuman que el cuidado de la familia y de la casa es labor tanto de la mujer como del hombre.