

**INFORME “El tiempo de los derechos”, núm. 11.**

**MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA PARA  
POTENCIAR EL ACCESO DE LA MUJER AL  
EMPLEO PÚBLICO.**

**PROPUESTAS EN TORNO A LA LEY 7/2004,  
DE 16 DE JULIO, GALLEGA PARA LA  
IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.**

**HURI-AGE**  
**Consolider-Ingenio 2010**

**EQUIPO DE INVESTIGACIÓN**

**DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN DEL EQUIPO:**

DIRECCIÓN:

ANA GARRIGA DOMÍNGUEZ. UNIVERSIDAD DE VIGO

COORDINACIÓN:

SUSANA ÁLVAREZ GONZÁLEZ. UNIVERSIDAD DE VIGO

**GRUPO HI13 DE LA UNIVERSIDAD DE VIGO**

Octubre 2010.

## 1. INTRODUCCIÓN

La igualdad es una expresión que admite numerosos y diversos significados y de entre sus distintas acepciones destacan dos por su importancia: la igualdad ante la ley o igualdad formal y la igualdad real y efectiva o igualdad material. La primera supone que todos los ciudadanos son receptores de las normas de igual manera y que, tanto en su contenido como en su aplicación, reciben idéntico trato, es decir, la ley será aplicada a todos por igual sin tener en cuenta criterios distintos de los contenidos en la propia ley. A su vez, la igualdad formal presenta dos dimensiones: la igualdad en la ley, que supone la igualdad de trato dado por la ley, en su contenido, evitando los privilegios y desigualdades discriminatorias entre los ciudadanos, y la igualdad en la aplicación de la ley que obliga a que la ley sea aplicada de forma igual a todos aquellos que se encuentran en la misma situación lo cual implica la prohibición al aplicador de establecer diferencias en razón de personas o circunstancias distintas de las previstas en la propia norma. La segunda hace referencia a la igualdad efectiva, a la igualdad en las condiciones reales de existencia<sup>1</sup>.

## 2. LA IGUALDAD MATERIAL. ACCIONES POSITIVAS Y DISCRIMINACIÓN INVERSA

La igualdad material se “*identifica con la igualdad y el equilibrio de bienes y situaciones económicas y sociales*”<sup>2</sup> y supone la reinterpretación de la igualdad en el Estado social y democrático de Derecho<sup>3</sup>. De hecho, la concepción de lo que debe ser igual en el Estado social apunta necesariamente hacia la realidad social y al reequilibrio de las desigualdades que existen en ella y en donde “*los ciudadanos, formalmente iguales, no lo son realmente, por concurrir en ellos factores, muchas veces ajenos a su voluntad, que les impiden el igual goce de derechos*”<sup>4</sup>. La caracterización del Estado

---

<sup>1</sup> Vid. GARRIGA DOMÍNGUEZ, A.: “Igualdad, Discriminación y Diferencia en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional”, *Revista Derechos y Libertades*, núm. 10, 2001.

<sup>2</sup> PÉREZ LUÑO, A. E.: “Dimensiones de la igualdad material”, *Anuario de Derechos Humanos* 3, Universidad Complutense, Madrid, 1985, p. 258.

<sup>3</sup> Vid. STC 34/1981, de 10 de noviembre.

<sup>4</sup> PÉREZ DEL RÍO, T.; FERNÁNDEZ LÓPEZ, F. y DEL REY GAUTIER, S.: *Discriminación e igualdad en la negociación colectiva*, Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, Madrid, 1993, p. 65.

como social supone el deber de los poderes públicos de remoción de esos obstáculos, velando por la adecuación de las instituciones a las necesidades reales de los ciudadanos y, del mismo modo, el deber de asegurar el igual disfrute por parte de éstos del mayor número de derechos fundamentales. El Estado social exige “*dar respuesta a las demandas de todos los sectores de la sociedad y no exclusivamente a las de una parte de la misma*”<sup>5</sup>. En este sentido, igualdad es “*igualdad para la libertad, es decir, como creación de las condiciones mínimas para que todas las personas estén en condiciones de ejercer su libertad de elección*”<sup>6</sup>.

La igualdad material puede descomponerse en una doble dimensión. Según Alarcón Cabrera, igualdad “*como no discriminación de ningún individuo en el ejercicio y desarrollo de sus aptitudes de cara a su participación en el proceso productivo, la cultura*”<sup>7</sup> o en cualquier otra faceta de la organización social e igualdad como consecuencia de un conjunto de medidas tomadas por los poderes públicos a fin de conseguir una igual satisfacción de las necesidades humanas y una pareja calidad de vida.

El mandato del artículo 9.2 CE exige que el legislador dicte las medidas necesarias para alcanzar la igualdad efectiva<sup>8</sup>. El establecimiento de desigualdades jurídicas para crear igualdad real sólo puede realizarse desde las instituciones y, así, numerosos derechos prestacionales “*son expresiones concretas de la igualdad sustancial, pues consisten en dar o en hacer a favor de algunos individuos según ciertos criterios que introducen inevitablemente desigualdades normativas*”<sup>9</sup>. El principio de igualdad no exige la igualdad absoluta sino que admite circunstancias objetivas que

---

<sup>5</sup> GONZÁLEZ AYALA, M. D.: “El Estado social en España”, en AA.VV.: *Valores, derechos y Estado a finales del siglo XX*, Universidad Carlos III de Madrid, 1996, p. 174.

<sup>6</sup> PECES-BARBA MARTÍNEZ, G.: *Ética, poder y Derecho. Reflexiones ante el fin de siglo*, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1995, p. 67.

<sup>7</sup> ALARCÓN CABRERA, C.: “Reflexiones sobre la igualdad material”, en *Anuario de Filosofía del Derecho IV*, 1987, p. 31.

<sup>8</sup> Artículo 9.2 CE: “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

En el mismo sentido, artículo 4.2 del Estatuto de Autonomía para Galicia: “corresponde a los poderes públicos de Galicia promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los gallegos en la vida política, económica, cultural y social”.

<sup>9</sup> PRIETO SANCHÍS, L.: *Ley, principios y derechos*, Instituto de Derechos Humanos “Bartolomé de las Casas”, Universidad Carlos III de Madrid, Dykinson, Madrid, 1998, p. 81.

razonablemente justifiquen un desigual tratamiento legal, sobre todo cuando el establecimiento de trato diferente tenga como finalidad el restablecimiento de la igualdad real que previamente era inexistente y es que, en ocasiones, la realidad social o económica coloca a un colectivo de personas en una posición claramente desventajosa. En estos supuestos la igualdad formal no es suficiente sino que será necesario tratar de manera desigual a aquéllos que la realidad social coloca en una posición también desigual con lo que se logrará la igualdad efectiva, es decir, la igualdad del artículo 14 CE no es el límite sino el presupuesto necesario (aunque no siempre suficiente) de la igualdad real y efectiva del artículo 9.2 CE<sup>10</sup>. La igualdad formal es “*un mínimo negativo e indeclinable a partir del cual puede operar una política positiva de remoción de obstáculos*”<sup>11</sup>, creando las condiciones necesarias que permitan alcanzar una mayor igualdad material, social y cultural entre los ciudadanos.

Por otra parte, cabe señalar que, más allá de la licitud de la finalidad, la razonabilidad de la justificación de la desigualdad exige la adecuada relación de proporcionalidad entre los medios empleados y el fin perseguido. Así, son dos los tipos de políticas utilizadas para paliar las situaciones de desigualdad más arraigadas: las políticas de las acciones positivas y las de discriminación inversa o positiva. Las acciones positivas son cualquier medida que se adopte con la finalidad de conseguir mayor igualdad social. La discriminación inversa es una medida extrema que se aplica en casos de suma gravedad. Se trata, en ambos casos, de medidas que pretenden evitar la exclusión, producir integración igualitaria y equilibrio social y son “*exigencias derivadas de la igualdad, pero también de la solidaridad*”<sup>12</sup>. La discriminación inversa favorece a aquellos grupos históricamente discriminados e implica la desigualdad por un lado y, por otro, la relevancia de un rasgo “sospechoso”, sexo, raza, etc. Asimismo, la discriminación inversa se diferencia de otras acciones positivas más moderadas por “*su localización en posiciones de particular escasez y, por tanto, de fuerte*

---

<sup>10</sup> Vid. GARRIGA DOMÍNGUEZ, A.; RICOY CASAS, R. M. y ÁLVAREZ GONZÁLEZ GONZÁLEZ, S.: *El principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Comentarios en torno a la ley para la igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Galicia. Ley 7/2004, de 16 de julio*, Ed. Galaxia, 1ª ed., 2007, p. 55.

<sup>11</sup> RUIZ MIGUEL, A.: “La igualdad en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”, *Doxa* 19, 1996, p. 80.

<sup>12</sup> DE LUCAS, J.: “La igualdad ante la ley”, en GARZÓN VALDÉS, E. y LAPORTA, F.: *El derecho y la justicia*, Trotta, Madrid, 1996, p. 498.

*competitividad*”<sup>13</sup>. Otro rasgo característico de la discriminación inversa que la diferencia de otro tipo de acciones positivas más moderadas es que causan un daño directo sobre aquéllos que no pertenecen al grupo “privilegiado” por tal medida<sup>14</sup>. Mientras que en el caso de las acciones positivas más moderadas se trata de no participar en determinados beneficios reservados a colectivos históricamente desfavorecidos, en el caso de la discriminación inversa, se pierden bienes escasos y codiciados que podrían haber correspondido si no se hubiera tenido en cuenta favorablemente “el rasgo” (raza, sexo, discapacidad) en el proceso de selección<sup>15</sup>. Por tanto, la consecución de la igualdad sustancial permite el establecimiento de “*un derecho desigual igualatorio*”, es decir, la adopción de medidas reequilibradoras de situaciones sociales discriminatorias.

Ahora bien, ha de tenerse en cuenta que se trata de acciones de carácter excepcional, con una duración limitada en el tiempo (mientras dure la situación de grave desigualdad real) y deben estar siempre directamente conectadas, ser razonables y proporcionadas a la finalidad que persiguen (la igualdad sustancial).

### **3. NOTAS EN TORNO A LAS MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA PARA POTENCIAR EL ACCESO DE LA MUJER AL EMPLEO PÚBLICO EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE GALICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD, PREVISTAS EN LA LEY GALLEGA 7/2004, DE 16 DE JULIO**

El acceso de la mujer al empleo público o al trabajo remunerado o su presencia en el mismo en condiciones de igualdad con el hombre, tanto en el ámbito público como en el privado, constituye en la actualidad uno de los objetivos esenciales de la política comunitaria, estatal y autonómica. La promulgación de la Constitución española de 1978, que en su artículo 14 prohíbe expresamente la discriminación por razón de sexo, supuso un notable avance en el reconocimiento de los derechos de la mujer en un intento por acabar con la histórica situación de inferioridad de la misma. Por tanto, será

---

<sup>13</sup> RUIZ MIGUEL, A.: “La discriminación inversa y el caso Kalanke”, *Doxa* 19, 1996, pp. 126 y 127.

<sup>14</sup> Vid. GARRIGA DOMÍNGUEZ, A.: “Igualdad, Discriminación y Diferencia en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional”, *Revista Derechos y Libertades*, op. cit.

<sup>15</sup> El Tribunal Constitucional español ha tenido ocasión de pronunciarse en relación con la licitud de las acciones positivas más moderadas y de las más extremas (la discriminación inversa) admitiendo la constitucionalidad tanto de las unas como de las otras. Vid., por ejemplo, SSTC de 16 de julio de 1987 y 249/1994, de 3 de octubre.

discriminatorio e inconstitucional cualquier trato normativo que impida la equiparación de derechos entre el hombre y la mujer.

El artículo 35, apartado 1, de la Constitución reitera esta idea en relación con el derecho al trabajo al establecer que “todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”. Así, son numerosas las normas legales en nuestro Ordenamiento jurídico que, en el ámbito del empleo, consagran el principio de igualdad formal y prohíben la discriminación por razón de sexo. Una regulación desafortunada de las diversas condiciones de trabajo produce un impacto adverso en el colectivo de las mujeres, de modo que, *“de ordinario, se tratan desde la perspectiva del derecho de la mujer a la no discriminación en el trabajo”*<sup>16</sup>. Ahora bien, es necesario materializar esa igualdad puesto que la exigencia de igualdad real se halla vinculada irremediabilmente al Estado Social de Derecho. Por ello, los poderes públicos comenzaron a adoptar políticas y mecanismos tendentes a corregir y remover las desigualdades de hecho que afectan a determinados grupos sociales, incorporando a sus actuaciones la acción positiva puesto que la igualdad normativa no suprime ni es capaz de superar la desigualdad como hecho y es que *“las desigualdades son una cuestión de hecho (...) como consecuencia de las diferencias y del desajuste entre las normas que pretenden la equiparación y esa realidad que por diversas razones persiste de una desigualdad real”*<sup>17</sup>.

El artículo 9.2 CE ha servido de apoyo y fundamento para la adopción de medidas de acción positiva a favor de determinados colectivos históricamente colocados en una situación de marginación e inferioridad. La doctrina del Tribunal Constitucional ha contribuido en gran medida a este avance *“propiciando resoluciones de tutela antidiscriminatoria más fuerte que persigue la igualdad efectiva y real”*<sup>18</sup>. En este sentido, el Alto Tribunal se ha pronunciado a favor de las medidas de acción positiva en

---

<sup>16</sup> CABEZA PEREIRO, J.: “El derecho de la mujer a trabajar en igualdad: apuntes sobre el estado de la cuestión”, en *Revista Española de Derecho del Trabajo* 104, 2001, p. 195.

<sup>17</sup> PECES-BARBA MARTÍNEZ, G.: “La cuota femenina en las candidaturas electorales”, en *El País* 1154, 1999.

<sup>18</sup> RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *La protección jurídico laboral de la mujer: luces y sombras*, Cedecs Editorial, Barcelona, 2002, p. 30.

diversas ocasiones, entendiendo que no toda desigualdad de trato resulta contraria al principio de igualdad. Así, ha señalado que las medidas a favor de las trabajadoras en condiciones desventajosas para el acceso al empleo o su permanencia en el mismo no pueden considerarse contrarias al principio de igualdad sino dirigidas, precisamente, a eliminar este tipo de situaciones.

Con este objetivo, recientemente se ha aprobado a nivel estatal la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*<sup>19</sup>, que establece un marco general para la adopción de las denominadas acciones positivas y que presta especial relevancia a la corrección de la desigualdad en el ámbito laboral. Por otra parte, en la esfera autonómica y en lo que a la Comunidad Autónoma de Galicia concierne, el artículo 4 de la *Ley Orgánica 1/1981, de 6 de abril, de Estatuto de Autonomía para Galicia*<sup>20</sup>, recoge la obligación de los poderes públicos gallegos de promover la igualdad y la libertad del individuo y de los grupos en los que se integran para que éstas sean reales y efectivas. Así, de conformidad con este mandato, se aprobó la *Ley 7/2004, de 16 de julio, para la igualdad entre mujeres y hombres*<sup>21</sup>, que introdujo en el Título II, Capítulo I, una serie de medidas destinadas a fomentar el acceso de la mujer al empleo público en la Comunidad Autónoma de Galicia en condiciones de igualdad real con la finalidad principal de lograr una composición equilibrada entre sexo del personal al servicio de la Administración, “tanto a nivel global como a nivel de cada cuerpo, escala, grupo o categoría” (artículo 34), para lo cual establece en sus artículos 35, 36 y 37 una serie de medidas encaminadas a hacer efectivo el acceso igualitario de la mujer a puestos de la Administración Pública gallega a través de: el control de las ofertas de empleo público, la composición paritaria de tribunales examinadores y las actuaciones especiales en casos de infrarrepresentación. Asimismo, habrá de tenerse en cuenta la *Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia*<sup>22</sup> que complementa y modifica alguna de las medidas previstas en la Ley 7/2004.

---

<sup>19</sup> BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

<sup>20</sup> BOE núm. 101, de 28 de abril de 1981.

<sup>21</sup> BOE núm. 228, de 21 de septiembre de 2004. DOG 149/2004, de 3 de agosto de 2004.

<sup>22</sup> BOE núm. 119, de 18 de mayo de 2007. DOG 72/2007, de 13 de abril.

### **3.1. El control de las ofertas de empleo público**

El artículo 35 de la Ley 7/2004, de 16 de julio, establece la obligación de análisis previo de toda oferta de empleo público por parte de personal especializado para conocer si los requisitos exigidos a los aspirantes en ésta implican o pueden implicar un perjuicio para las mujeres o un colectivo predominante femenino y, si estos requisitos no fueran absolutamente necesarios, “serán eliminados de la oferta pública de empleo” lo cual, interpretado *a sensu contrario*, conlleva que cuando los requisitos de la oferta pública sean absolutamente necesarios para el desempeño del puesto de trabajo, éstos se mantendrán en la oferta de empleo público aún cuando supongan un perjuicio para el acceso de la mujer. Ahora bien, esta interpretación ha de realizarse de forma restrictiva teniendo en cuenta la finalidad de la norma por lo que, tal vez, lo que quiso expresar el legislador gallego es que no ha de entenderse que existe discriminación en la oferta por la diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional específica o como consecuencia del contexto de la misma, esta característica constituya un requisito esencial y determinante. Por ello, es necesario determinar el supuesto o supuestos “*en que se den los elementos que integran la naturaleza de las actividades profesionales concretas, así como identificar el contexto donde se llevan a cabo las mismas*”<sup>23</sup>. Justificar la exclusión de la mujer en ciertas actividades resulta muy dificultoso, por lo que será necesario determinar qué tipo de actividad podría dar lugar a la justificación de este tipo de exclusión y el por qué o el contexto de las mismas para tal limitación.

### **3.2. La composición paritaria de tribunales examinadores**

El artículo 36 de la Ley 7/2004 establece lo siguiente:

“1. La composición de los tribunales de selección del personal de la Administración Pública gallega será paritaria para el conjunto de la oferta pública de empleo, tanto si se trata de acceso al empleo como si se trata de promoción interna. Para ello, en la designación atribuida a la Administración Pública gallega, se garantizará la

---

<sup>23</sup> GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. y ROBLES CIFUENTES, H.: *Los aspectos laborales de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Thomson-Aranzadi, Navarra, 2007, p. 26.



paridad entre mujeres y hombres, o, si fuera impar el número a designar, con diferencia de uno entre ambos sexos. Idénticas exigencias se aplicarán en la designación atribuida a cada instancia diferente a la Administración Pública gallega. 2. Si, aun siguiendo las anteriores exigencias, la paridad no se consigue en el cómputo total de las/los miembros del tribunal, se convocarán todas las instancias con derecho a la designación y, si no hubiera acuerdo, se elegirá aleatoriamente un número de miembros del sexo más designado suficiente para alcanzar la paridad, quienes serán sustituidos por miembros del otro sexo. Hecha la elección, se tendrá por personas no designadas a las que hubieran sido elegidas, y las que hicieron la designación designarán a miembros del otro sexo”<sup>24</sup>.

Contempla este precepto una medida de acción positiva al atribuir un mandato directo a la Administración Pública gallega y al establecer medidas específicas para garantizar esa paridad, que van desde la convocatoria a todas las instancias con derecho a designación si no se consigue la paridad en el cómputo total de miembros hasta su sustitución por miembros del sexo infrarrepresentado.

### **3.3. Las actuaciones especiales en casos de infrarrepresentación**

El trabajo de las mujeres suele concentrarse en determinadas ocupaciones. Dicha segregación ocupacional suele incluir “*aspectos de la estratificación social en cuanto al poder, las cualificaciones y las ganancias*”<sup>25</sup>. Si se considera, además, que estos factores están relacionados entre sí y pueden tomarse como indicadores de las ventajas o desventajas, se puede concluir que la segregación ocupacional por razón de sexo ha sido más perjudicial para la mujer que para el hombre<sup>26</sup>. La segregación conduce a que los hombres ocupen trabajos más cualificados, mejor remunerados y con mayor significación jerárquica. Por todo ello, en el ámbito laboral, se ha empezado a desarrollar una doctrina de medidas de discriminación positiva con el objetivo de

---

<sup>24</sup> Redacción dada por Ley 2/2007, de 28 de marzo (Disposición Adicional Primera).

<sup>25</sup> OIT: *La hora de la igualdad en el trabajo. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Conferencia Internacional del Trabajo XCI reunión 2003, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2003, p. 48.

<sup>26</sup> “*Las ocupaciones «femeninas» generalmente son menos atractivas, tienden a ser menos remuneradas, tener categorías inferiores y menos posibilidades de ascenso*”. *Ibidem*.

intentar eliminar o paliar las desigualdades de inserción y desarrollo producidas como consecuencia de la división social del trabajo<sup>27</sup>.

Encontramos en nuestra realidad social numerosos ejemplos de infrarrepresentación de la mujer en determinados puestos de trabajo. Con el objetivo de eliminar la situación de infrarrepresentación en la Administración Pública gallega, la Ley 7/2004, en su artículo 37.1, establece una serie de actuaciones destinadas a fomentar la incorporación de la mujer al ámbito público en “casos especiales de infrarrepresentación” al disponer que “cuando en un determinado cuerpo, escala o categoría de la Administración Pública gallega se verificara la infrarrepresentación del sexo femenino, en la oferta de empleo público se establecerá que, de existir méritos iguales entre dos o más candidatos, serán admitidas las mujeres, salvo si considerando objetivamente todas las circunstancias concurrentes en los candidatos de ambos sexos existen motivos no discriminatorios para preferir al hombre”<sup>28</sup>. Sin embargo, este precepto incluye una “cláusula de favor” -“salvo si considerando objetivamente todas las circunstancias concurrentes en los candidatos de ambos sexos existen motivos no discriminatorios para preferir al hombre”- que supone el veto de las medidas de discriminación inversa incondicionales. La intención del legislador gallego ha sido dar legitimidad a la acción positiva a través de dicha cláusula y asegurar su constitucionalidad; sin embargo, la redacción de la misma no parece muy acertada puesto que tal vez sería más adecuado y correcto optar por una fórmula que no hiciese referencia a la preferencia del hombre. En cualquier caso, esta cláusula ha de ser interpretada de manera restrictiva, entendiendo que la preferencia no vendría determinada por la condición sexual del candidato.

Por otra parte, la Ley 2/2007, de 28 de marzo, ha añadido el artículo 37.bis que insta la acción positiva en las actividades formativas organizadas o financiadas por la Administración Pública gallega. Así, establece este precepto que “en los cursos, jornadas y otras actividades formativas organizadas o financiadas por la Administración Pública gallega se reservará un cincuenta por ciento de las plazas a mujeres que reúnan

---

<sup>27</sup> Vid. CASAS BAAMONDE, M. E.: “Transformaciones del trabajo, trabajo de las mujeres y futuro del Derecho del Trabajo”, en *Relaciones Laborales 1*, 1998.

<sup>28</sup> Artículo 37.2 de la Ley 7/2004: “se entiende, a estos efectos, la existencia de infrarrepresentación cuando en el cuerpo, escala, grupo o categoría exista una diferencia porcentual de, por lo menos, veinte puntos entre el número de mujeres y el número de hombres”.

los requisitos exigidos en la convocatoria, que accederán al turno reservado sólo si no hubiera suficientes solicitudes de participación de las mujeres”. Este precepto instaura un trato de favor de las mujeres ante méritos iguales de sus contrincantes masculinos. Para que tal medida pueda aplicarse, se requiere igual cualificación entre los candidatos; aptitud, mérito y capacidad que habrá de valorarse única y exclusivamente en relación con las características de la plaza convocada.

#### 4. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS

**1. Defender exclusivamente la igualdad formal equivale a instaurar definitivamente la desigualdad,** pues a través de la rigurosa equiparación formal se perpetúan las desigualdades materiales. La igualdad necesita de las dos modalidades: la formal y la material.

**2. El acceso de la mujer al empleo público o al trabajo remunerado o su presencia en el mismo en condiciones de igualdad con el hombre, tanto en el ámbito público como en el privado, constituye en la actualidad uno de los objetivos esenciales de la política comunitaria, estatal y autonómica. La adopción de medidas de acción positiva tendentes a facilitar el acceso al empleo o la permanencia de la mujer trabajadora en el mismo no pueden considerarse contrarias al principio de igualdad.**

**3. En la esfera autonómica y en lo que a la Comunidad Autónoma de Galicia concierne, el artículo 4 de la Ley Orgánica 1/1981, de 6 de abril, de Estatuto de Autonomía para Galicia recoge la obligación de los poderes públicos gallegos de promover la igualdad y la libertad del individuo y de los grupos en los que se integran para que éstas sean reales y efectivas. Siguiendo este mandato, se aprobó la Ley 7/2004, de 16 de julio, para la igualdad entre mujeres y hombres, que introduce una serie de medidas destinadas a fomentar el acceso de la mujer al empleo público en la Comunidad Autónoma de Galicia en condiciones de igualdad real: el control de las ofertas de empleo público, la composición paritaria de tribunales examinadores y las actuaciones especiales en casos de infrarrepresentación.**

**4. Establece el artículo 35 de la Ley 7/2004, de 16 de julio, la obligación de análisis previo de toda oferta de empleo público, por parte de personal especializado, para conocer si los requisitos exigidos a los aspirantes determinan un perjuicio para las mujeres o un colectivo predominantemente femenino y, si estos requisitos no fueran absolutamente necesarios, “serán eliminados de la oferta pública de empleo”. Se recomienda una interpretación restrictiva del citado precepto, de conformidad con la finalidad de la norma.**

5. El artículo 37.1 de la Ley 7/2004 establece que cuando en un determinado cuerpo, escala o categoría de la Administración Pública gallega se verificara la infrarrepresentación del sexo femenino, en la oferta de empleo público se establecerá que, de existir méritos iguales entre dos o más candidatos, serán admitidas las mujeres. No obstante, a continuación incluye una “cláusula de favor”, “salvo si considerando objetivamente todas las circunstancias concurrentes en los candidatos de ambos sexos existen motivos no discriminatorios para preferir al hombre”. Dicha cláusula ha de ser interpretada de manera restrictiva, entendiendo que la preferencia no vendría determinada por la condición sexual del candidato. Con la finalidad de evitar interpretaciones contrarias a espíritu de la norma, se presenta como necesaria una **reforma del artículo 37.1 de la Ley 7/2004**. En este sentido, **se propone eliminar la cláusula final del precepto** – *salvo si considerando objetivamente todas las circunstancias concurrentes en los candidatos de ambos sexos existen motivos no discriminatorios para preferir al hombre*”-.