# Rompiendo el falso techo - Levante Castelló - 12/01/2017

## ROMPIENDO EL FALSO TECHO

TRIBUNA

**Julia Sevilla, Santiago García, Gemma Fabregat y Beatriz Belando**

Componentes de la Comisión de igualdad de la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas de la Generalitat.

**Levante-EMV**, de nuevo, dio la noticia el martes pasado. El Ayuntamiento de Valencia, en caso de empate en las pruebas de acceso a ciertos grupos profesionales (p.ej., auxiliar de administración general), dará prioridad a los hombres. La medida es sorprendente, pero no es inédita. Esta cuestión, las acciones positivas para hombres, fue objeto de un debate particular en la última reunión de la comisión de igualdad creada en la Conselleria de Justicia para elaborar el segundo plan de igualdad de la Administración, de próxima aparición. El titular de esta noticia confirma nuestra decisión de descartar esta excepción a favor de los hombres que preveía el anterior plan.

Cuando se aprobó la Constitución, los hombres fueron los primeros en reclamar la aplicación de su art. 14, que prohíbe la discriminación por razón de sexo, para beneficiarse también de ciertas medidas destinadas a paliar las discriminaciones contra las mujeres. El Tribunal Constitucional tuvo que aclarar, de una vez por todas —creíamos—, que las mujeres tenían más difícil alcanzar las mismas oportunidades de que disponían los hombres, de tal forma que las acciones positivas tenían que ver «con la situación en la que la sociedad había colocado a la mujer».

La pregunta que surge inmediatamente es: ¿los hombres se encuentran en una situación social que impide u obstaculiza su acceso a esas categorías profesionales en igualdad de oportunidades? Como nuestra respuesta es negativa, consideramos que este tipo medidas aplican equivocadamente el derecho a la igualdad y de la prohibición de no discriminación por razón de sexo.

De hecho, no superan el test de necesidad, razonabilidad y proporcionalidad que debe exigirse a cualquier acción positiva. En primer lugar, porque no es necesaria para garantizar la igualdad de oportunidades: ambos sexos cuentan con ellas según los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la función pública. Segundo, porque no es razonable, en la medida que no compensa ninguna discriminación directa o indirecta, a menos que se demuestre lo contrario, lo que todavía no se ha logrado.

Y, finalmente, porque su finalidad no es afirmar un derecho, el de igualdad, en un ámbito concreto en que, a pesar de la igualdad de trato, ciertas condiciones sociales lo niegan. Mujeres y hombres tiene garantizada la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso a la función pública, también en esos grupos del Ayuntamiento de Valencia.

La medida también confunde el principio de presencia equilibrada, que rige especialmente en puestos electivos, no selectivos, con las acciones positivas, que pretenden hacer efectivo el derecho de igualdad cuando no existen las mismas oportunidades durante la selección.

Por último, confunde la parte (los hombres son minoría en ciertos grupos profesionales) con el todo (¿los hombres son minoría en el mercado laboral?). En cambio, lo contrario no sucede: las mujeres siguen estando menos presente en el mercado laboral, a pesar de que lo estén con más intensidad en ciertos grupos profesionales. Empezar la casa por el tejado supone no solo ignorar en términos generales la menor tasa de empleo de las mujeres, sino particularmente por qué están sobrerrepresentandas en esas profesiones y no, en cambio, en las de tipo técnico, mejor remuneradas y con mayor prestigio.

> Las medidas de acción positiva a favor de los hombres no superan el test de necesidad, razonabilidad y proporcionalidad

En cualquier caso, la casa debería empezarse por sus cimientos, es decir, corregir prioritariamente la infrarrepresentación de las mujeres, tanto en general como en ciertas profesiones. En fin, toda una serie de razones que justifican nuestra decisión y que aconsejan revisar las acciones positivas a favor de los hombres en los procesos de selección a las profesiones en que son minoría.