

PONENCIA II

LA MUJER ANTE EL MERCADO LABORAL

Juan San Martín, Ararteko

I- INTRODUCCIÓN

La progresiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo en la década de los 80 ha supuesto un factor fundamental en la superación de las desigualdades existentes entre ambos sexos.

El mayor nivel de formación, el descenso de la natalidad, la progresiva concentración de empleo en el sector servicios, así como el cambio cultural producido en cuanto al papel de la mujer en la sociedad actual, son los factores más importantes que explican esta tendencia.

No obstante, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo no es un fenómeno generalizado, ni homogéneo; sólo una parte minoritaria de las mujeres ha podido acceder al mercado laboral.

Asimismo, hemos de tener en cuenta que el aumento de la tasa de actividad femenina se ha producido en un período de profunda crisis de empleo, por lo que ante una acusada tendencia a la pérdida de ocupaciones netas, la posibilidad de conseguir una ocupación laboral se ha visto frustrada para muchas mujeres por la persistencia del desempleo en nuestro país.

Por otra parte, el hecho de que las mujeres ejerzan una actividad laboral no ha supuesto una superación de las desigualdades existentes, sino que el propio mercado de trabajo se ha encargado de reproducir mecanismos discriminatorios, que han conducido a las mujeres a ejercer mayoritariamente aquellas profesiones que se corresponden, en general, con las de menor categoría profesional y son las peores remuneradas.

Es en este marco donde cobra sentido una ponencia como la que ahora nos ocupa y en la que trataremos de realizar una primera evaluación de cuál es la situación real de la tasa de actividad femenina, al igual que determinar el alcance de la incorporación progresiva de las mujeres al mercado de trabajo.

A continuación, en el apartado segundo, efectuaremos una breve exposición acerca del alcance jurídico de la prohibición constitucional de discriminación por razón de sexo, examinando al efecto la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y explicitando las diversas formas de discriminación existentes, así como las posibilidades de tutela frente a las mismas.

En el tercer apartado describiremos el Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la Comunidad Autónoma Vasca, elaborado por Emakunde para el período 1991-94, como muestra de la actuación de los poderes públicos en tanto que sujetos responsables de la promoción de una auténtica igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Por último, en el apartado cuarto, además de una primera valoración del grado de cumplimiento del referido Plan de Acción Positiva por parte de los agentes implicados en la ejecución del mismo, realizaremos una serie de consideraciones en torno a las pautas que deben guiar la futura actuación de los poderes públicos, así como del cometido que a este respecto corresponde a instituciones como la de los defensores y los institutos de la mujer.

II.- DESCRIPCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO DE EUSKADI.

El análisis estadístico que efectuamos en este apartado lo realizamos con base en los informes elaborados por Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer, organismo autónomo creado mediante la Ley 2/1988, de 5 de febrero, con el fin esencial de lograr la consecución de la igualdad real y efectiva entre el hombre y la mujer en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social del País Vasco.

Si bien los datos reflejados se circunscriben al ámbito de la Comunidad Autónoma Vasca, entendemos que estos son trasladables al resto de las comuni-

dades, habida cuenta de que, salvo algunas matizaciones, la realidad social que se vive en el conjunto del Estado es ciertamente similar.

La tasa de actividad de las mujeres de la Comunidad Autónoma del País Vasco se sitúa en torno al 36,9%, proporción claramente inferior a la tasa de actividad masculina, que es del 67,7%; por lo tanto, la presencia de las mujeres vascas en el mercado laboral es todavía reducida, en términos cuantitativos. Además, solo un 36,2% de la población activa esta constituida por mujeres. La primera conclusión que podemos extraer de estos datos es que la probabilidad de un hombre de participar en el mercado de trabajo resulta dos veces superior a la de una mujer.

Si comparamos las tasas vascas con la media de los países europeos más desarrollados, podemos indicar que la presencia de las mujeres vascas es inferior a la tasa media europea, ya que esta se situaba en torno al 41,6% en el año 1987, aunque resulta superior a la de España e Irlanda y muy similar a la de Italia, Holanda, Luxemburgo y Grecia. No obstante, todavía se encuentra muy alejada de países como Francia y Reino Unido, con tasas de actividad femenina próximas al 50%, y en especial de Dinamarca, donde la tasa alcanza el 63 % .

Por otra parte, respecto al resto de las comunidades autónomas del Estado, podemos señalar que la tasa de actividad femenina vasca sólo es superada por Cataluña, Galicia y Baleares.

Ahora bien, es necesario precisar que no todos los colectivos de mujeres acceden en la misma proporción al mercado laboral; esta participación está muy condicionada por la edad, el estado civil y el nivel de estudios.

Así, en primer lugar podemos indicar que las distribuciones de las tasas de actividad por sexos varía de forma sustancial en función de la edad. Para los varones, es del 44,4% por debajo de los 25 años; supera el 93% entre los 25 y los 54 años, con un máximo del 98,2% entre los 35 y los 45 años, y desciende al 54,7% entre los 55 y 64 años. Entre las mujeres, la tasa de actividad es ligeramente superior a la de los varones por debajo de los 25 años, con un 46,2%; alcanza el valor máximo, 75,4%, entre los 25 y los 34 años y desciende bruscamente a partir de dicha edad, 45,9%, entre los 35 y 44 años, 28,9% entre los 45 y 54 y 13,7% entre los 55 y 64 años.

Del análisis de estos datos, observamos una tendencia a la igualdad de los niveles de actividad masculinos y femeninos conforme desciende la edad. La desigualdad real en la participación laboral incide notablemente en las mujeres de 35 y más años, de ahí que podamos señalar que las diferencias marcadas expresan dos posibles tendencias: mayor incorporación al mercado de trabajo de las nuevas generaciones de mujeres y, a su vez, la tendencia al abandono laboral a partir de los 35 años.

El estado civil sigue siendo un factor decisivo a considerar en la participación de la mujer en el mercado laboral. La tasa de actividad de las solteras es alta, el 57,7%, lo que viene a duplicar la tasa de las no solteras. Cabe precisar que entre las menores de 45 años, las solteras parecen haber alcanzado su techo de participación con una tasa del 91%, mientras que la participación de las no solteras apenas supera el 50%.

Por lo tanto, podemos indicar que el cambio generacional en cuanto a la participación de la mujer en el mercado laboral no afecta de igual manera a solteras y casadas. Mientras las mujeres solteras menores de 45 años alcanzan un nivel de participación similar al de los varones, en el caso de las casadas, a pesar de que su participación ha experimentado un fuerte incremento respecto a generaciones anteriores, todavía es muy inferior a la de los varones.

Otro factor importante y condicionante en la participación laboral es el nivel de estudios. Así, de los datos que constan en el informe de Emakunde podemos comprobar que, si bien la participación masculina en el mercado de trabajo varía muy poco en función del nivel de estudios, la participación femenina depende en gran medida de él.

La tasa de actividad de las mujeres con estudios secundarios y universitarios es elevada, 58,7% y 67,6% respectivamente, y muy próxima a la de los varones, pero desciende al 19% para las mujeres con estudios primarios. Además, hemos de indicar que se produce un hecho muy significativo, en cuanto a que el nivel medio de estudios de las mujeres activas es superior al de los hombres activos, debido principalmente a que la población femenina es bastante más joven que la masculina.

El desempleo sigue siendo uno de los principales problemas que afectan tanto al País Vasco como al resto del Estado.

Ateniéndonos a los datos referentes a Euskadi, podemos señalar que las mujeres suponen la mitad del colectivo de desempleados y, además, de la tasa de desempleo se desprende que la probabilidad de desempleo en la mujer es dos veces superior a la del hombre. Así, en las tasas de desempleo, la proporción de paradas sobre población activa significa que el 26,9% de las mujeres que quieren trabajar no pueden hacerlo, mientras que la proporción para los varones se reduce al 11,4%.

El número de mujeres en paro que anteriormente han trabajado es similar al de los hombres, pero se duplica el caso de mujeres en paro que buscan su primer empleo en relación con los varones, es decir, la dificultad para acceder al primer puesto de trabajo es muy superior en el caso de las mujeres.

Si comparamos los datos referentes a la tasa de desempleo para el conjunto de la población activa de Euskadi con el resto de los países europeos, podemos comprobar que es una de las más altas de Europa, el 17%, frente al 10,6% de la media europea. Sin embargo, mientras la tasa masculina vasca sólo supera en dos puntos a la tasa masculina europea, 11,4% frente al 9%, la tasa femenina vasca duplica a la tasa femenina europea, 26,9% frente a 13,2%.

Por países, la tasa de desempleo femenina vasca es la mayor de la Comunidad Europea, seguida de la de España, el 24,8%, y ya a distancia por las de Irlanda, Bélgica e Italia, con valores en torno al 18%.

Si bien el relanzamiento económico de los últimos años ha supuesto un descenso en la tasa de paro femenina, también es cierto que la desproporción existente entre las tasas de paro femenino y masculino ha aumentado.

El paro es un fenómeno que afecta principalmente a las mujeres jóvenes, el 80% de las paradas son menores de 35 años y, en especial, a las menores de 25 años, entre quienes la tasa de paro se aproxima al 50%.

La distribución por edades de la tasa femenina de desempleo en el País Vasco

es similar a la de España, mientras que en la Comunidad Europea se reduce a la mitad, aunque alcanza valores muy importantes para las menores de 25 años.

El desempleo es independiente del estado civil, y si afecta en mayor medida a las solteras es porque son más jóvenes, y entre éstas el paro es mayor. Y por último, podemos indicar que el paro afecta en mayor medida a las mujeres con estudios secundarios que a las que tienen estudios primarios y universitarios. El descenso de la tasa femenina de paro ha sido generalizado para los tres niveles de estudio, aunque la evolución ha sido bastante irregular, y ha favorecido en mayor medida a las mujeres con estudios secundarios y universitarios.

La duración media del período de desempleo para las mujeres es de 27,5 meses, sólo ligeramente superior a la de los hombres que es de 25,2 meses.

La mayoría de las mujeres desempleadas que habían trabajado anteriormente lo había hecho en el sector servicios, el 72,4%, y el resto, casi en su totalidad, en el sector industrial.

En este sentido, consideramos necesario puntualizar que la fuerte reconversión sufrida en el sector industrial de Euskadi afectó en mayor medida a mujeres que a varones, y a la vista de los datos analizados cabe interpretar que la reincorporación de la mujer al sector industrial, llegando el momento de la recuperación económica, se está produciendo con mayor lentitud que en el caso de los varones.

Entre los rasgos profesionales referidos a la población femenina empleada, destaca su fuerte concentración en unos pocos grupos profesionales. Así, la gran mayoría de las mujeres ocupadas, el 77,7%, se aglutinan en torno a cuatro grupos profesionales: el 29,4% ejercen profesiones relacionadas con los servicios personales, domésticos y hostelería; el 19,5% son auxiliares administrativos; el 15,5% comerciantes y vendedoras, y el 13,3% técnicas y profesionales intermedias, profesoras de EGB y enfermeras, principalmente. Esta segregación profesional por sexos repercute de una forma importante en la dinámica del mercado laboral, especialmente entre las asalariadas, dado que la mayoría se corresponden con las profesiones de menor categoría profesional y, por tanto, con las de menor salario.

La tasa de ocupación en el sector industrial es muy baja, 14,7%, donde la presencia más importante se da en la industria textil, de la confección y del calzado, y es prácticamente nula la proporción de mujeres que trabajan en la construcción, 1,7%.

La proporción de mujeres que trabajan en la agricultura, el 2,9%, es similar a la de los varones, el 3,3%, pero en su gran mayoría tienen edades superiores a los 45 años y, por tanto, dicha proporción tiende a disminuir en el futuro.

La economía sumergida o empleo irregular está formada por aquellas personas que, por su relación laboral, deberían estar integradas en la seguridad social y no lo están. Esta situación afecta en mayor medida a las mujeres, el 5,8% de las mujeres ocupadas frente al 1,1% de los varones. La mayoría de estas mujeres son empleadas del servicio doméstico, y el resto se concentran en el comercio y la hostelería.

La proporción de mujeres que trabajan en la Administración pública es importante, representan el 25,1% del total de mujeres asalariadas y superan en número absoluto a los varones.

En cuanto a las diferencias salariales existentes entre la población asalariada masculina y femenina, podemos indicar que, si bien tradicionalmente la diferenciación salarial por sexos ha sido importante, hoy en día tiene importancia limitada, ya que, aunque anteriormente se podría detectar que ante las mismas funciones laborales desarrolladas por hombres y mujeres, éstas recibían menor salario, actualmente esta diferenciación es más bien o en gran parte consecuencia de la segregación profesional y funcional existente en el mercado laboral.

No obstante, y ante los datos obtenidos en las encuestas realizadas al efecto por Emakunde, podemos comprobar que el salario bruto por hora para el conjunto de mujeres asalariadas es de 799 pesetas y el de los varones asciende a 1.019 pesetas, por tanto, el salario medio de las mujeres es de un 21,6% inferior al de los varones.

Si se prescinde de las personas que trabajan en la economía sumergida o tienen una relación laboral especial, que son el 35,9%, el salario de las mujeres aumenta considerablemente de 799 a 889 pesetas, mientras que el de los varones

apenas varía, situándose en 1.034 pesetas, y el diferencial salarial desciende del 21,6% al 14%.

El diferencial salarial por sexos en la Administración, el 10,5%, es muy inferior al de la empresa privada, el 24,2%, y el del sector servicios, el 17,5%, sólo ligeramente inferior al del sector industrial, el 22,4%.

Por categorías profesionales, el diferencial salarial es prácticamente nulo para las auxiliares administrativas y las técnicas superiores; es pequeño, con valores en torno al 6%, para las directivas y las técnicas intermedias; alcanza valores próximos al 10% para las administrativas, las empleadas sin categoría y las peones y aprendices, y aumenta de forma considerable para las oficiales y especialistas, el 17,8%, y para las encargadas, el 23,4%.

Por último, hemos de señalar que la gran mayoría de las mujeres asalariadas casadas tienen que compatibilizar el trabajo fuera de casa con las labores del hogar, especialmente las mujeres casadas con hijos, que como mínimo dedican cuatro horas diarias a la realización de las tareas domésticas.

Este no es el caso de las mujeres solteras, al menos en su conjunto, ya que más de la mitad no superan la hora diaria de dedicación a dichas tareas y, teniendo en cuenta que las solteras constituyen el 45% del total de mujeres ocupadas laboralmente, se puede deducir que esa doble actividad no afecta a un colectivo importante de las mujeres trabajadoras.

El 57% de los varones dedican menos de media hora a las labores domésticas, proporción que se eleva al 74% entre los casados con hijos mayores de 12 años, y sólo entre una minoría de los casados menores de 40 años se produce la incorporación con cierta intensidad a la realización de las tareas domésticas. En definitiva, podemos afirmar que los hombres siguen sin asumir como propias las labores del hogar.

III. ALCANCE JURIDICO DE LA PROHIBICION CONSTITUCIONAL DE DISCRIMINACION POR RAZON DE SEXO

La **prohibición de discriminación por razón de sexo** se garantiza constitucionalmente en nuestro país a la par que se consagra el **principio de igualdad** (art. 14), planteándose así, como bien advierte Carmen Saez Lara en su estudio "Mujeres y mercado de trabajo", un problema interpretativo en cuanto a la relación de ambos principios.

Entre las soluciones o interpretaciones posibles, destacan, por una lado, (1) aquella que identifica la prohibición de discriminación con el perfil negativo de la igualdad, de forma que esta última sólo alcanzaría una mera igualdad de trato entre las personas, y, de otro, (2) aquella otra que confiere un valor autónomo al principio de no discriminación, propugnando una auténtica igualdad de oportunidades.

La interpretación que identifica la prohibición de discriminación con el perfil negativo de la igualdad presupone un concepto de discriminación que, a decir de algunos autores (M. Rodríguez Piñero y M. F. Fernández López), carece de contenido autónomo. Ignora el sentido crítico y corrector que debe tener la tutela antidiscriminatoria en atención a los aspectos prenormativos o sociales de las conductas discriminatorias, quedando absorbida y confundida con la igualdad de tratamiento. Se trata, en definitiva, de un modelo de tutela antidiscriminatoria nada idóneo para *la erradicación del fenómeno discriminatorio, en cuanto no supone avance alguno en la tutela de la igualdad de oportunidades.*

La interpretación que dota de valor autónomo a la prohibición de discriminación por razones específicas y que ha sido propuesta entre nosotros por los autores a los que anteriormente se ha hecho alusión, mantiene, sin embargo, que la prohibición que incorpora el artículo 14 de la Constitución Española es herencia directa de los instrumentos internacionales de lucha contra la discriminación, en cuanto fenómeno de desigualdad y marginación social.

De ahí que el problema de la discriminación no puede ser entendido solamente como una cuestión de mera igualdad, sino que su dimensión real ha de ser la de la protección de la libertad de los individuos pertenecientes a grupos sociales menos poderosos o menos favorecidos, convirtiéndose en una cuestión de igualdad de oportunidades.

Esta última interpretación, además de presuponer un concepto de discriminación que pretende abordar el fenómeno discriminatorio tal y como éste se manifiesta en la realidad social de los modernos estados democráticos, conlleva un concepto de igualdad que, junto con la igualdad de trato, garantiza asimismo una igualdad real y efectiva, conectando, de esta manera, la prohibición de discriminación con la dignidad humana y de libertad de los individuos.

La **jurisprudencia del Tribunal Constitucional** en materia de discriminación laboral por razón del sexo se enmarca inicialmente dentro de la interpretación que identifica la prohibición de discriminación con el perfil negativo de la igualdad.

Así, nuestro Tribunal Constitucional entiende que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, sino sólo aquella que carezca de una justificación objetiva y razonable, en relación con la finalidad y efectos de la medida considerada, debiendo darse una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad perseguida (STC 22/1981, p.j. 3).

La única peculiaridad que se reconoce en relación con juicios de igualdad por razón de sexo, es la del mayor rigor exigible a la carga de la prueba del carácter objetivo y justificado de la diferencia que se cuestione, ya que el factor diferencial es uno de los típicos que el artículo 14 concreta para vetar que puedan ser base de diferenciaciones (STC 81/1982).

La discriminación por sexo así contemplada supone, en definitiva, un juicio de igualdad, a pesar de su mayor intensidad y rigor.

Como bien advierte Rodríguez Piñero, de lo anterior resulta una visión neutra y bilateral de la no discriminación y de la igualdad entre los sexos, que provoca curiosamente un contencioso constitucional planteado por varones que se sienten discriminados con respecto a la mujer.

Como muestra de esta concepción neutra puede traerse a colación la STC 81/1982, en la que se afirma que “la protección de la mujer por sí sola no es razón suficiente para justificar la diferenciación, ni es suficiente tampoco que el sujeto beneficiario de la protección sea la mujer en cuanto tal mujer”. Desafortunadamente, no se tienen en consideración los distintos roles y posibilidades sociales que determinan la discriminación social de la mujer.

Es a partir de 1987 cuando el Tribunal Constitucional va a configurar una noción de discriminación más radical y valorativa y, en definitiva, más acorde con los instrumentos internacionales que se han ocupado de esta materia (convenios 98 y 111 OIT).

La prohibición de discriminación que se contiene en el artículo 14 de la CE se desliga definitivamente de la visión neutra y bilateral de un inicio, y la paridad aparece como un instrumento de protección de los colectivos sociales más desfavorecidos, en orden a asegurar la efectiva igualdad de los individuos pertenecientes a ellos.

En este nuevo contexto, construido en atención a otros derechos como el de sindicación, se enmarca ahora la prohibición de discriminación de la mujer, que sirve de soporte a su vez a una igualdad real y efectiva propia de un Estado social y democrático de Derecho.

Este cambio significativo tiene lugar con ocasión de la STC 128/1987, que viene a declarar que la prohibición de discriminación por razón de sexo halla su razón concreta “en la voluntad de terminar con la histórica situación de inferioridad en que, en la vida social y jurídica, se había colocado a la población femenina”, situación histórica que no puede ignorarse “si no se quieren dejar vacíos de contenido los preceptos constitucionales contrarios a la discriminación de la mujer”.

En otras palabras, si la práctica social discriminatoria que constituye el supuesto de hecho es patente, la consecuencia correctora -la diferencia de trato- viene constitucionalmente exigida en un Estado social y democrático de Derecho, con el fin de asegurar la efectividad de la igualdad.

Como dice Rodríguez Piñero, se legitima constitucionalmente la actuación de los poderes públicos por remediar la situación desventajosa de las mujeres en el ámbito laboral, lo que no puede considerarse vulnerador del principio de igualdad, pues el trato más favorable tiene en cuenta la distinta situación en cuanto dirigida a eliminar situaciones de discriminación existentes.

Este nuevo posicionamiento del Tribunal Constitucional en materia de discriminación por razón de sexo va a traer consigo un avance sustancial en la promo-

ción o impulso de una acción positiva en favor de las mujeres, así como en la extensión de la tutela antidiscriminatoria, además de a los supuestos de discriminaciones directas *strictu sensu*, a las discriminaciones directas encubiertas y a las discriminaciones indirectas.

1. Discriminaciones directas

El TC cataloga como discriminación directa “el tratamiento diferenciado y perjudicial en razón del sexo, donde el sexo sea objeto de consideración directa” (STC 145/1991).

Han de entenderse integrados en este mismo concepto de discriminación directa aquellos supuestos de trato diferenciado y desfavorable, cuya causa obedezca a circunstancias directamente conectadas con el sexo, como son el embarazo y la maternidad, o que estén unidas al estado civil o familiar de la persona.

Cuando concurren una pluralidad de causas, la causa sexual deberá tener un carácter determinante. En este sentido, STC 104/1987.

El tratamiento de la discriminación directa puede resultar insuficiente cuando la misma es analizada bajo el prisma de una mera igualdad de trato, de acuerdo con la interpretación tradicional que identifica la prohibición de discriminación con el perfil negativo de la igualdad, y que, como ya se ha señalado anteriormente, parte de una visión neutra y bilateral de la igualdad entre sexos en la que tanto las diferencias biológicas como la distinta y más débil posición social de la mujer resultan irrelevantes.

Asimismo, este concepto de discriminación directa puede verse seriamente afectado a la luz de esta interpretación en supuestos de diferencias sexuales inmutables en los que se carece de un elemento comparativo, esto es, la existencia de hombres en igual situación, como puede ser el embarazo.

No obstante, la nueva interpretación de la prohibición de discriminación por razón de sexo permite plantear sin dificultad ciertas diferencias con base en causas biológicas y sociales de las mujeres, tendentes a lograr la igualdad real y efectiva de las mismas en el mundo laboral.

En efecto, una vez que la prohibición de discriminación se pone en conexión con la histórica situación de desigualdad social y jurídica de la mujer, se introduce lo que se ha dado en llamar “test del efecto o del impacto compensador”, de tal manera que las diferencias de trato están justificadas “si se trata de una medida cuyo designio consiste en compensar una previa desigualdad real” STC 19/1989), y son, por el contrario, constitucionalmente ilegítimas aquellas que no responden a una consideración no igual de la mujer como trabajadora (STC 28/1992).

En consonancia con este nuevo planteamiento, son tres las excepciones a la igualdad de trato generalmente admitidas, todas ellas contempladas en la Directiva comunitaria 76/207 sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres:

1. la exclusión de la mujer de determinadas actividades profesionales con base en la naturaleza de la actividad o a las condiciones de su ejercicio.
2. la protección de la mujer, especialmente en lo que se refiere al embarazo y a la maternidad.
3. la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombre y mujer.

2. Discriminaciones directas encubiertas

Son aquellas en las que, si bien el sexo no es la causa explícitamente alegada para establecer la diferencia de trato, constituye el motivo real que guía la actuación discriminatoria.

La principal dificultad que se viene apuntando con respecto a este tipo de discriminación es la de la dificultad de la prueba.

Frente a ello, las distintas instancias judiciales (tanto a nivel comunitario como interno) han reaccionado haciendo extensivo al ámbito de la discriminación sexual la solución previamente avanzada para la tutela de los derechos fundamentales, haciendo recaer sobre el empresario la carga de la prueba de que su actividad, presumiblemente discriminatoria por razón de sexo, es ajena a cualquier intención discriminatoria (STC 166/1988).

3. Discriminaciones indirectas

Las discriminaciones indirectas incluyen, según definición que de las mismas se recoge en la STC 145/1991, “los tratamientos formalmente no discriminatorios de los que derivan, por las diferencias fácticas que tienen lugar entre trabajadores de diverso sexo, consecuencias desiguales y perjudiciales (...) sobre los trabajadores de uno y otro sexo a causa de su diferencia de sexo.”

La extensión de la tutela discriminatoria a este tipo de prácticas indirectas supone el establecimiento de un nuevo límite a la iniciativa empresarial, y ello porque se impone la toma en consideración, incluso supeditando las exigencias productivas de la empresa, del efecto discriminatorio de una medida empresarial, toda vez que la tacha discriminatoria sólo desaparece cuando se demuestra que la medida con efecto adverso responde a otra causa distinta de la del sexo y necesaria para la empresa.

IV.- PLANES DE ACCION POSITIVA

En la descripción de los datos estadísticos que hemos realizado en el primer apartado, hemos podido comprobar cual es la problemática actual a la que se tiene que enfrentar la mujer, tanto para acceder a la actividad laboral, así como en las propias relaciones laborales.

Si bien de los datos estudiados se puede deducir que el nivel de participación de la mujer en el mercado de trabajo esta aumentando sensiblemente, en dicho acceso siguen siendo profundas las diferencias entre hombres y mujeres, tanto en términos de participación en la actividad económica, como a nivel de la estructura del empleo, los niveles salariales, y sobre todo en lo que respecta al reparto de las responsabilidades familiares y en lo que al trabajo doméstico se refiere, que hace que las mujeres sean trabajadoras de doble jornada. Ante esta situación, quien debe asumir la responsabilidad de que este tipo de obstáculos vayan desapareciendo, para conseguir llegar a que la mujer tenga las mismas oportunidades que el hombre en la incorporación a la actividad económica, y realmente esta igualdad sea efectiva, deben ser los poderes públicos.

No obstante, se considera importante a la hora de elaborar y aplicar las políticas tendentes a favorecer la igualdad, no sólo la implicación de los poderes públicos, sino también buscar un equilibrio entre estos y la sociedad, para lo cual es fundamental la participación de los distintos agentes sociales en el diseño, implantación y control de las intervenciones públicas.

Desde esta perspectiva, Emakunde (IVM) ha elaborado el Plan de Acción Positiva para el período comprendido entre 1991-1994, plan que se ha realizado teniendo en cuenta los diversos estudios e investigaciones efectuados sobre la situación específica de la mujer en Euskadi, planteándose las acciones posibles en función del nivel de competencias de autogobierno de nuestra comunidad, así como analizando otros planes de igualdad de oportunidades desarrollados a nivel autonómico, estatal y europeo.

Con el objeto de evitar caer en duplicidades a la hora de reflejar las acciones prioritarias que deben ir dirigidas a la igualdad de la mujer en el mercado laboral, en este apartado únicamente vamos a reflejar lo dispuesto en el Plan de Acción Positiva elaborado por Emakunde, dado que básicamente las acciones que se proponen son similares a las de los planes de acción positiva estatales, y siguen las pautas marcadas por los planes de igualdad de oportunidades comunitarias.

Si bien en este plan se contemplan objetivos y acciones tendentes a fomentar la igualdad de la mujer en todos los niveles sociales, en esta ponencia trataremos de reflejar aquellas que inciden sobre situaciones de discriminación que se suceden en el mercado laboral, principalmente haremos hincapié en las medidas que se proponen respecto al empleo, formación, relaciones laborales y seguridad social.

En este sentido, como primer objetivo se plantea mejorar el conocimiento de la situación social de las mujeres en relación con el trabajo. Se considera imprescindible la realización de estudios, la elaboración de indicadores y la adecuación de las fuentes estadísticas existentes que permitan conocer la estructura ocupacional de las mujeres vascas, tanto en lo referente al mercado laboral como al trabajo doméstico, y detectar las desigualdades existentes, la génesis y los mecanismos de reproducción de las mismas. Así, entre las acciones que se marcan, podemos destacar las siguientes:

- Introducir sistemáticamente la variable sexo en todas las estadísticas de paro registrado, colocaciones y protección por desempleo; sobre salarios, con el fin de conocer las diferencias salariales entre hombres y mujeres; en los indicadores de evaluación de las medidas de fomento de empleo.

- Desagregar y recoger por sexos las estadísticas de personal en todas las encuestas del sector económico.

- Sustituir en las publicaciones estadísticas y en las encuestas de población en relación con la actividad, la denominación de "sus labores" por "trabaja en el hogar".

- Estudiar la incidencia de la economía sumergida en el trabajo de las mujeres y generar los indicadores necesarios que permitan efectuar un seguimiento de su evolución.

- Analizar el alcance de las responsabilidades familiares hacia los niños y otros miembros de la familia y su impacto en la actividad profesional de las mujeres, así como de los niveles de participación en el trabajo doméstico.

- Desarrollar y aplicar, en la línea establecida por la OIT, sistemas de estimación del trabajo doméstico y su aportación al PIB de la Comunidad Autónoma de Euskadi, incorporando sus resultados a las publicaciones estadísticas.

Para la promoción de estas acciones se consideran organismos implicados: Departamento de Trabajo y Seguridad Social, Departamento de Economía y Planificación, EUSTAT (Instituto Vasco de Estadística) y Emakunde.

Por otra parte, en el apartado anterior constatábamos que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo se está produciendo en momentos de grandes cambios tecnológicos, gran competitividad, por lo que se requiere una sólida información y orientación profesional para que el acceso al campo laboral se produzca en igualdad de condiciones. Asimismo, es necesaria una orientación específica para las mujeres que se encuentran en el desempleo, para aquellas que se reincorporan tras varios años de abandono de la actividad laboral o las que acceden por primera vez sin experiencia.

Es por ello que se propone activar los siguientes objetivos:

1º Sensibilizar a los agentes sociales de la Comunidad Autónoma de Euskadi sobre la necesidad de avanzar en la igualdad de oportunidades profesionales. Las acciones que se pretenden en este sentido son:

- Promover campañas informativas y seminarios de trabajo dirigidos a instituciones públicas, organizaciones sindicales y empresariales y público en general, que divulguen la realidad socioprofesional de las mujeres y propongan líneas de actuación operativas (negociación colectiva, medidas de acción positiva, etc.).

- Introducir en los soportes informáticos públicos la oferta de formación y orientación para las mujeres.

2º Informar y orientar profesionalmente a las mujeres que deseen incorporarse al mercado de trabajo o procuren su promoción profesional. Para avanzar hacia este objetivo se pretenden las siguientes acciones:

- Diseñar e implantar un modelo de información y orientación profesional, que tenga en cuenta la especificidad de los diferentes colectivos de mujeres y esté basado en los principios citados.

- Formar al personal que trabaja en centros de información y orientación en el modelo que se pretende en la acción anterior.

- Introducir acciones de orientación e información profesional, junto con las acciones de apoyo que se dispensan en los centros de servicios sociales, a las mujeres con dificultades (madres solteras, maltratadas,...).

3º Motivar a las mujeres para el desempeño de un puesto de trabajo a través del desarrollo de su capacidad y habilidades personales. Así se marcan las siguientes acciones:

- Diseñar un modelo útil, abierto, válido y experimentado de motivación y sensibilización de las mujeres, para incentivar su integración en la actividad laboral, utilizando amplios recursos.

- Intensificar la realización de acciones de motivación en todos los cursos de formación que acojan a mujeres desempleadas de larga duración o que cualifiquen para empleos tradicionalmente masculinos; en los procesos de orientación profesional en los que se perciba dificultad para la inserción de las mujeres en el puesto de trabajo o en un proceso de calificación; en colectivos de mujeres en situaciones de desempleos, empleo sumergido o subempleo.

Los organismos implicados en el desarrollo y promoción de estas acciones se consideran: el Departamento de Trabajo y Seguridad Social; Departamento de Presidencia, Régimen Jurídico y Desarrollo Autonómico; diputaciones forales; ayuntamientos y Emakunde.

El nivel de formación y el reciclaje profesional determinan, asimismo, las probabilidades de acceso a un empleo, por lo cual se marcan los siguientes objetivos:

1º *Planificar la oferta formativa de manera que las mujeres utilicen los recursos formativos de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Para su desarrollo se tendrán en cuenta las siguientes acciones:*

- Sensibilizar a los agentes que participan en el proceso de planificación de la formación, acerca de que el desarrollo comarcal o local exige alcanzar la máxima integración posible de las mujeres en el mercado de trabajo.

- Potenciar la promoción de acciones formativas en el seno de las asociaciones de mujeres y de las centrales sindicales, vinculadas al desarrollo económico, el empleo, la formación y las medidas de acción positiva en estos ámbitos.

- Realizar acciones transnacionales en colaboración con organismos de formación de otros países comunitarios, intercambiando experiencias, mitologías, profesorado y alumnos, que permitan progresar y mejorar en los planes de reciclaje y formación ocupacional existentes.

2º Promover líneas de actuación que contribuyan a la mejora del nivel profesional de las mujeres ocupadas y en desempleo.

En esta línea de actuación se promueven entre otras las siguientes acciones:

- Promover la formación ocupacional y el reciclaje profesional de las mujeres, tanto en grupos mixtos como en grupos específicos, cuyos contenidos sean coherentes con las demandas del mercado de trabajo.

- Planificar cursos formativos dentro de la jornada laboral.

- Desarrollar acciones formativas que permitan la inserción en el mercado de trabajo de colectivos de mujeres en situación económica precaria, con responsabilidades familiares compartidas o no y aquellas que sufren minusvalía.

- Diseñar módulos de preformación como etapa necesaria en los procesos de formación de colectivos de mujeres con escaso nivel educativo y profesional.

- Promover acciones formativas para las mujeres del medio rural, orientándolas hacia una mejor preparación en técnicas empresariales y comerciales, así como a la mejora y desarrollo de nuevas técnicas productivas.

- Detectar e impedir la existencia de discriminación directa e indirecta en los planes de formación de las empresas subvencionables por la Administración, debiéndose revertir éstas si se comprobara la existencia de discriminación en la oferta formativa, selección del alumnado, contenidos a desarrollar, materiales de apoyo, etc.

- Incentivar a las empresas que promuevan el reciclaje de mujeres en puestos en transformación, así como a las que promuevan el reciclaje profesional de las mujeres en puestos de baja calificación.

3º Diseñar y aplicar acciones formativas orientadas a que las mujeres respondan en un plano de igualdad al desafío tecnológico. Así, se insta a los organismos implicados a:

- Desarrollar campañas de sensibilización que motiven a las mujeres hacia la formación en el uso y aplicaciones de las nuevas tecnologías, para garantizar y aumentar su presencia en el trabajo.

- Incentivar a las empresas, para que en los cursos de formación en nuevas tecnologías la participación de las trabajadoras guarde la proporcionalidad con su presencia en la plantilla.

4º Potenciar la formación de asesores/as para el desarrollo de las acciones positivas en materia de empleo, formación y relaciones laborales. Con esta medida se pretende crear una nueva figura profesional, que tendrá como objetivo impulsar proyectos e iniciativas a favor de una mejor y mayor utilización de mano de obra femenina en las estadísticas profesionales de empleo, y asesorar e informar a los agentes sociales, con el fin de orientarles sobre la igualdad en los procesos de negociación colectiva, tal como se viene desarrollando en diferentes países europeos. Con este fin se propone como acción: diseñar e impartir cursos de formación de asesoras/es para la igualdad con contenidos técnicos y prácticos, que permitan contar con profesionales adecuados al perfil necesario, en función del ámbito de actuación, para el ejercicio de esta nueva figura profesional.

Por último, para conocer el impacto de estas acciones, que tienden a garantizar la formación de las mujeres, resulta imprescindible realizar una evaluación anual de los procesos formativos puestos en marcha.

Se consideran organismos involucrados en fomentar estas acciones el Departamento de Trabajo y Seguridad Social; Departamento de Presidencia, Régimen Jurídico y Desarrollo Legislativo; Departamento de Agricultura y Pesca; IVAP (Instituto Vasco de Administración Pública); diputaciones forales; ayuntamientos y Emakunde.

Respecto a la política de fomento del empleo de las mujeres, se marcan los siguientes objetivos:

1º Fomentar el acceso de las mujeres al empleo, eliminando las barreras que existen para el acceso de éstas a la industria y a determinados oficios y categorías profesionales.

Los poderes públicos deberán desarrollar programas de fomento del empleo y de apoyo a la contratación de mujeres, que permitan elevar la cuota de participación de éstas en las diferentes modalidades de contratación y especialmente:

- a) Apoyo a la contratación de mujeres mayores de 30 años.
- b) Apoyo a la contratación de mujeres con responsabilidades familiares, cuyos ingresos, aun percibiendo ayuda o pensión, sean inferiores al 150% del salario mínimo interprofesional vigente.
- c) Apoyo a la contratación de mujeres de familias monoparentales con responsabilidades familiares compartidas o no, cuyos ingresos familiares sean inferiores al 150% del salario mínimo interprofesional vigente.
- d) Apoyo a la contratación de mujeres en profesiones y categorías en las que están subrepresentadas.

En las modalidades de contratación en las que se tengan en cuenta períodos de tiempo determinados para poder hacer efectiva la contratación, se descontará un año por maternidad, si la hubiera habido, al igual que sucede con los hombres mientras cumplen el servicio militar o civil.

Las ofertas para las contrataciones beneficiarias de subvenciones por parte de la Administración deberán efectuar referencia explícita al cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades para las mujeres.

2º Apoyar las iniciativas de autoempleo y creación de empresas, cooperativas y sociedades anónimas laborales promovidas por mujeres, evitando su precarización. Para lograr este objetivo se deberán promover las siguientes acciones:

- Analizar e implantar experiencias realizadas en otros países comunitarios de constitución de entidades de promoción, animación y profesionalización de las mujeres empresarias, reforzando la información, la asistencia técnica y la financiación a los proyectos de autoempleo y creación de empresas promovidas por mujeres.

- Establecer incentivos en los programas de iniciativas locales de empleo, que fomenten el empleo y autoempleo de las mujeres, así como su participación en la gestión empresarial.

3º Desarrollar por la Administración pública vasca una política activa, dirigida a la igualdad de oportunidades en la contratación, formación y promoción de su personal.

En el Programa Comunitario de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 1986-1990 se recomienda a los estados miembros que el sector público, en calidad de empleador, debe dar ejemplo en la adopción de medidas específicas orientadas a fomentar la contratación de mujeres y preconizar el carácter mixto del empleo.

Para ello se proponen las siguientes medidas:

Eliminar la utilización del lenguaje discriminatorio en las ofertas de empleo público; velar para que los procedimientos de contratación y selección en la Administración pública no contengan elementos discriminatorios, estableciendo mecanismos que garanticen el principio de igualdad de oportunidades; investigar los obstáculos que las mujeres tienen en el ejercicio de su profesión y promoción como empleadas de la Administración pública, con el fin de erradicar las prácticas y componentes discriminatorios en las relaciones y condiciones de trabajo; y, por último, desarrollar programas de promoción de mujeres en funciones y niveles de mayor calificación y responsabilidad en la Administración pública, con carácter ejemplificador para el conjunto de los empleados.

Los organismos implicados en esta materia son: Departamento de Trabajo y Seguridad Social; Departamento de Presidencia, Régimen Jurídico y Desarrollo Legislativo; IVAP; diputaciones forales; ayuntamientos y Emakunde.

En cuanto a las relaciones laborales, se producen frecuentemente prácticas y políticas de empleo que, en apariencia, son neutrales, pero que tienen efectos discriminatorios para las mujeres. En los requisitos que se establecen para un puesto de trabajo se utilizan a menudo nociones sexistas estereotipadas que excluyen a las mujeres, resultando una segregación sectorial y profesional manifiestamente discriminatoria.

Con el fin de evitar estas desigualdades que se producen en el campo de las relaciones laborales, se marcan los siguientes objetivos:

1º Difundir y defender los derechos laborales de las mujeres, mediante la elaboración y actualización periódica de una guía de los derechos laborales de las mujeres; implicar a la Inspección de Trabajo en el cumplimiento del Plan de Acción Positiva, elaborando un plan de trabajo contra las discriminaciones por razón de sexo en el ámbito de las relaciones laborales; fomentar, mediante información y apoyo a las trabajadoras, el acceso a la Inspección de Trabajo y a los tribunales de lo social, en supuestos de discriminación por razón de sexo.

2º Sensibilizar y estimular a los agentes sociales para que desarrollen medidas de acción positiva, tendentes a eliminar la discriminación en la promoción del empleo y en las relaciones laborales. Para ello, se propone a los poderes públicos; apoyar y estimular, mediante incentivos, el diseño y aplicación de planes de acción positiva llevados a cabo por empresas y sindicatos en el marco de la negociación colectiva; instar a las organizaciones miembros del Consejo de Relaciones Laborales, a través de su Presidente, a la creación en su seno de un área específica, dedicada a la igualdad de oportunidades y la incorporación de esta materia en la negociación colectiva, y elaborar una guía de recomendaciones, como apoyo para la articulación de la negociación colectiva sobre bases no discriminatorias.

3º Aumentar la participación de las mujeres en el campo de las relaciones laborales, fomentando su representatividad dentro de las estructuras sindicales y empresariales. Para ello, se debe fomentar el desarrollo de programas de acción positiva en el seno de las organizaciones sindicales y empresariales.

4º Mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres, evitando la descualificación y la discriminación. Para lograr este objetivo, se proponen las siguientes acciones: establecer incentivos para aquellas empresas que demuestren que en las promociones internas que hayan realizado ha habido un incremento de mujeres en sectores, oficios o niveles en los que estaban infrarrepresentadas; promover la revisión de la clasificación profesional en los convenios colectivos de trabajo, revalorizando los puestos y categorías profesionales ocupados mayoritariamente por mujeres, en función de su valor, con el fin de garantizar el principio de igualdad en las retribuciones; y, por último, intensificar la vigilancia de la Inspección de Trabajo en las clasificaciones profesionales de los puestos ocupados por las mujeres, de acuerdo con las actividades que realizan.

5° Combatir el acoso sexual en los centros de trabajo, elaborando informes sobre la frecuencia del acoso sexual, las formas que adopta, las consecuencias para la víctima y cuantas cuestiones sea necesario conocer para erradicar este fenómeno social; informando y sensibilizando a las mujeres sobre la conveniencia y las posibilidades de denuncia de las situaciones de acoso sexual en el trabajo; instando a los interlocutores sociales para que promuevan vías adecuadas para el análisis, denuncia y resolución de las situaciones de acoso sexual en el trabajo; impidiendo acciones de represalia contra la persona denunciante; y, por último, se insta a promover la sensibilización e información entre los representantes de los trabajadores en las empresas, con el fin de que constituyan un apoyo eficaz a víctimas de acoso sexual.

6° Impulsar la equiparación de las condiciones de trabajo y de cobertura social de las relaciones laborales del servicio del hogar familiar con las de los demás trabajadores. Las medidas que se proponen para lograr este objetivo son: por una parte, establecer mecanismos de control y denuncia que garanticen el cumplimiento de la normativa laboral actual del servicio del hogar familiar, entre tanto se revisa la normativa existente y se estudia la elaboración de un nuevo proyecto que equipare las condiciones de trabajo del servicio doméstico con las de los demás trabajadores y, por otra, realizar una investigación en profundidad sobre las condiciones de trabajo, niveles retributivos y de cobertura social de las trabajadoras del servicio del hogar familiar.

7° Desarrollar programas preventivos de salud laboral para las trabajadoras. En este sentido, se pretende activar las iniciativas de las trabajadoras y de los agentes sociales para investigar determinadas condiciones de trabajo, lesivas para su bienestar integral, así como fomentar la adopción de medidas de seguridad en el puesto de trabajo de mujeres embarazadas en situación de riesgo.

Deben implicarse los siguientes organismos: Departamento de Trabajo y Seguridad Social, Consejo de Relaciones Laborales, Inspección de Trabajo y Emakunde.

Para conseguir una igualdad real en la incorporación de la mujer al mercado laboral, se hace indispensable fomentar el reparto de las responsabilidades familiares y profesionales. Es necesaria una mayor incidencia de las políticas públicas orientadas a conseguir un reparto más equitativo de las responsabilidades familia-

res y una mayor sensibilidad, por parte de los agentes sociales, hacia las personas con responsabilidades familiares. Este es uno de los objetivos prioritarios que apuntó la Comisión de las Comunidades Europeas para los años 90.

Y, en este sentido, el plan de acción positiva para las mujeres de la Comunidad Autónoma Vasca, el cual tratamos de reflejar, propone como objetivos:

1º Promover el reparto equitativo de responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, como condición básica para el desarrollo eficaz de una política de igualdad de oportunidades en el empleo. Es por ello que se insta a los poderes publicas a: (1) desarrollar campañas de sensibilización sobre la corresponsabilidad de hombres y mujeres en las tareas y responsabilidades familiares; (2) promover la difusión de las normas que regulan permisos, licencias o excedencias para el ejercicio de la maternidad y la paternidad; (3) incentivar a las empresas que cubran interinamente el puesto de trabajo de una mujer en situación de licencia por maternidad, mediante contrato de interinaje celebrado con otra trabajadora; (4) instar a los agentes sociales a la regulación, a través de la negociación colectiva, de permisos, licencias o excedencias para trabajadores/as con responsabilidades familiares, que permitan un reparto más equitativo; (5) fomentar las condiciones de trabajo (flexibilidad de horarios, posibilidad de créditos de tiempo repartidos en un período largo,...), que permitan a los trabajadores/as compatibilizar el empleo con responsabilidades familiares; (6) fomentar y mejorar los servicios comunitarios, para una mejor adecuación de las responsabilidades familiares y ocupacionales de la población: transportes, comedores escolares, atención a personas de avanzada edad, horarios de los servicios compatibles con las responsabilidades ocupacionales; (7) aplicar en toda su integridad el Convenio nº 156 de la OIT, sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores/as con responsabilidades familiares.

Se implica a los siguientes organismos en la promoción y fomento de estas medidas: Departamento de Trabajo y Seguridad Social, diputaciones forales, ayuntamientos y Emakunde.

Por último, se plasman en este plan los objetivos y acciones referentes a superar las situaciones de discriminación que se plantean en la legislación y normativa de Seguridad Social. Se originan situaciones de discriminación directa a la hora

de considerar a las hijas, esposas o viudas, dedicadas exclusivamente al cuidado de la familia, beneficiarias de las prestaciones asistenciales y económicas que la Seguridad Social otorga. Y además, se plantean situaciones de discriminación indirecta respecto al varón, derivadas de la posición socioeconómica de las mujeres, que se traduce en el cobro de prestaciones económicas más bajas.

Con este fin, se plantea como objetivo prioritario analizar, cuantitativamente y cualitativamente, la incidencia de la adecuación progresiva del sistema de Seguridad Social para la puesta en práctica del principio de igualdad de oportunidad. Se insta a los poderes públicos a: (1) estudiar la incidencia de la modificación en el régimen jurídico de las pensiones de viudedad, orfandad y a favor de familiares, en la línea de la propuesta de la directiva comunitaria; (2) estudiar y analizar la especificidad del régimen de empleados del hogar, con la perspectiva de la equiparación con el Régimen General; (3) analizar la incidencia en los regímenes de protección social de funcionarios de la Administración pública vasca de las modificaciones de las pensiones por viudedad, orfandad y a favor de familiares.

Deben implicarse para fomentar estas medidas el Departamento de Trabajo y Seguridad Social y Emakunde.

V.- VALORACION EN CUANTO AL GRADO DE EJECUCION DEL PLAN DE ACCION POSITIVA Y NUEVAS PROPUESTAS DE ACTUACION

Las memorias elaboradas por Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer, en seguimiento de la actuación de los poderes públicos con respecto al plan aprobado con el fin de eliminar las trabas que impidan o dificulten la igualdad real y efectiva entre ambos sexos, constituye una fuente válida de la que extraer una primera valoración sobre el grado de consecución de dichos objetivos.

Según la memoria correspondiente al pasado ejercicio de 1993, del total de 295 actividades promovidas, un 40,6% corresponde a áreas relevantes a efectos de la presente ponencia. Concretamente, el área de formación y empleo ocupa un 23%, mientras que el área de servicios sociocomunitarios supone un 17,6% del total.

El elevado índice de actividades en el área de formación y empleo responde, en opinión de Emakunde, no sólo a la preocupación de las distintas administraciones ante la situación socioeconómica de Euskadi, sino que también refleja la incidencia de los fondos estructurales europeos destinados a promover la incorporación de las mujeres al mercado laboral.

En cuanto al área de servicios sociocomunitarios, ha de señalarse que gran parte de los datos relativos a la misma se corresponde con actividades de asesoramiento e información sobre los recursos existentes y la utilización de los mismos, y no tanto a la creación de nuevos servicios.

Atendiendo a la categorización de actividades en función del tipo de intervención que implican (información, sensibilización, formación, acción directa, etc.), son las actividades orientadas a la formación las que representan un mayor peso porcentual (31,2%).

Ha de precisarse que en esta categoría de actividad se incluye todo tipo de formación, si bien la formación ocupacional que a nosotros nos interesa destacar constituye el sector más importante, con un 13% del total.

En este sentido, se ha de reconocer que la prioridad de esfuerzos para conseguir que las mujeres respondan en un plano de igualdad a los importantes cambios tecnológicos y culturales de fin de siglo, se ha plasmado realmente en el peso de las actividades realizadas bajo esta modalidad de intervención.

La acción directa, si bien ocupa un tercer lugar en las modalidades de intervención (14%), se centra fundamentalmente en actividades asistenciales y de asesoramiento, por lo que ha de considerarse que nos encontramos ante una acción directa limitada a colectivos específicos de mujeres de mayores dificultades, no habiendo alcanzado todavía al conjunto de la sociedad.

En cuanto al grado de participación de los distintos organismos con responsabilidad en la ejecución del plan, y en lo que afecta a los departamentos y organismos del Gobierno Vasco, destaca, en primer lugar, la presencia del Departamento de Trabajo y Seguridad Social con una cifra de actividad que representa el 8% del total.

La intervención de las diputaciones forales y de los ayuntamientos, que es también bastante elevada (25,1% y 43,5%, respectivamente), concuerda con la tendencia anteriormente señalada acerca de las modalidades a las que se les ha dado prioridad en este ejercicio, ya que las actuaciones de sensibilización, formación y acción directa en asesoramiento y nivel asistencial a colectivos desfavorecidos de mujeres se corresponden precisamente con los niveles competenciales de estas administraciones.

A juicio de Emakunde, de los anteriores datos se constata que las tendencias apuntadas en la memoria se adecúan sólo a los objetivos más básicos del plan, fundamentalmente sensibilización de la sociedad vasca sobre la necesaria igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la atención de colectivos de mujeres con mayores dificultades, sobre todo en cuanto a su formación, tanto general como ocupacional.

Por contra, se observan dos déficits importantes en las líneas de intervención. Ciertamente, se produce una carencia de acciones directas orientadas a intervenciones de tipo redistributivo, sobre todo en servicios sociocomunitarios. Asimismo, se detecta una inadecuación de la propia Administración para constituirse en agente activo de las políticas de acción positiva, extremo éste que provoca la ausencia de acciones directas más intensas.

Se insiste, sin embargo, en que esta situación, al igual que ocurre en otras iniciativas de ámbito comunitario, se corresponde a una primera fase de la puesta en funcionamiento de una política pública de igualdad de oportunidades, siendo preciso que la Administración vasca haga suya la necesidad de acometer una segunda fase más orientada a una acción positiva propiamente dicha.

Una vez efectuada esta inicial valoración de carácter general, con respecto a los resultados inmediatos de las primeras iniciativas aprobadas por los poderes públicos en atención a la realidad social existente, no podemos dar por cerrada esta ponencia sin hacer una serie de reflexiones o consideraciones en torno a las pautas que deben guiar la futura actuación de las distintas instancias administrativas, en esta constante y continua "pugna" por lograr una auténtica equiparación entre ambos sexos en la totalidad de los diferentes sectores sociales y, más concretamente, en el sector laboral que ahora nos ocupa, en la confianza de que estas reflexiones puedan constituir la base de futuras propuestas conjuntas.

Para esta tarea, y con el fin de dotar a nuestra exposición de una mínima coherencia y rigor sistemáticos, hemos optado por tomar como referencia las diversas excepciones al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que, de un modo general, se reconocen en el actual marco comunitario (Directiva 76/207), y que, como recordarán, no son otras que: (1) la exclusión de determinadas actividades profesionales, (2) las medidas de protección de la mujer y, por último, (3) las medidas de promoción de igualdad de oportunidades.

1- Actividades profesionales excluidas

La directiva comunitaria sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres, concretamente su artículo 2.2, facultad a los estados para excluir de su aplicación las actividades profesionales para las cuales el sexo constituye una condición determinante, en razón de su naturaleza o de las condiciones de ejercicio.

Su artículo 9.2 establece asimismo que los estados miembros han de proceder periódicamente a un examen de las actividades profesionales excluidas, con el fin de comprobar, teniendo en cuenta la evolución social, si está justificado mantener tales exclusiones.

La base teórica de esta excepción a la integración de la mujer en el mundo laboral reside en la búsqueda de un punto de equilibrio entre el principio de no discriminación y el principio de libertad empresarial -ambos constitucionalmente tutelados-, de manera que el sexo no pueda operar como un factor discriminante en la empresa, salvo en las estrictas circunstancias en las que sea realmente necesario para la actividad empresarial.

El Estado español presenta en este terreno una laguna normativa importante. Frente a ello, ha debido ser el propio Tribunal Constitucional el que en distintos pronunciamientos (p. ej., minería) ha tenido que posicionarse en esta materia, admitiendo como constitucionalmente legítimas las diferencias en las condiciones de acceso al empleo y en las condiciones de trabajo basadas en criterios fundados y razonados de orden biológico y natural, para las que el sexo no puede resultar irrelevante (STC 229/1992).

No obstante, sería deseable la elaboración y aprobación de una normativa antidiscriminatoria ad hoc, eso sí, sujeta a una constante revisión, que explicitase

y concretase el catálogo de profesiones vedadas a las mujeres, en atención a las diferencias sexuales existentes y al margen de cualquier otra consideración "protectora" de la mujer que, caso de resultar procedente (p. ej., embarazo y maternidad), deben ser tratadas, de acuerdo con su auténtica naturaleza, dentro del capítulo de medidas protectoras del que a continuación nos ocupamos.

2. Medidas de protección de la mujer.

El artículo 2.3 de la Directiva Comunitaria 76/207 previene expresamente que el principio general de igualdad de trato "no obstará las disposiciones relativas a la protección de la mujer, especialmente en lo que se refiere al embarazo y a la maternidad".

En este terreno resulta imprescindible acotar, de una manera objetiva y neutra, los límites del concepto de maternidad al que este tipo de medidas hayan de quedar referidas si se quiere evitar un serio peligro inherente a éstas, en el sentido de que las mismas se conviertan, como alguna vez se ha señalado, en un "arma de doble filo" para la mujer.

Si al concepto de maternidad que se baraje se le atribuyen matices que responden a determinados estereotipos socioculturales, según los cuales la mujer tiene un papel preponderante en la crianza y educación de los hijos y, en definitiva, una mayor vocación y obligación hacia las tareas familiares y domésticas, se estará preservando y perpetuando un modelo cultural que asigna a la mujer una posición de base dentro de la unidad social por excelencia, la familia, consagrándose así los mismos valores sociales que han mantenido a la mujer en una posición de relegación laboral frente al hombre.

Por contra y afortunadamente, la realidad social con la que hoy día nos enfrentamos se nos muestra bien distinta, dado que las responsabilidades familiares han dejado de ser una cuestión exclusivamente femenina.

Es más, contamos con importantes preceptos normativos que vienen a reconocer que la asistencia y el cuidado de los hijos es un derecho y un deber que corresponde a ambos progenitores con independencia del sexo, entre los que cabe destacar el Convenio 156 de 1981 de la OIT y el propio artículo 39 de la CE.

Todo lo anterior hace patente la necesidad de revisión a la que han de someterse estas normas que, bajo el apelativo de protectoras de la maternidad, protegen bienes jurídicos distintos de los que la madre no es sujeto responsable en exclusiva. Ha llegado el momento de introducir un nuevo concepto de "responsabilidades familiares", que ponga fin a los intentos de hacer recaer bajo la responsabilidad exclusiva de las mujeres la carga adicional del cuidado de los hijos y de la atención del hogar.

En este sentido, las normas protectoras de la mujer han de responder exclusivamente a las diferencias biológicas típicas y específicas de la mujer, esto es, maternidad y embarazo. Dicho en otras palabras, sólo estarán justificadas en tanto pretendan atender las consecuencias físicas y psíquicas que para la salud de la madre implican el embarazo y la maternidad.

La reflexión que en torno a este tipo de medidas protectoras cabe hacer, como pauta que haya de guiar futuras actuaciones en esta área, es la de que ha de procurarse reducir el hipotético mayor coste económico del trabajo femenino, por el efecto negativo que podría acarrear para la contratación de mujeres, contemplándolas, por el contrario, como medidas de protección social.

En este sentido y a modo ilustrativo, puede traerse a colación una de las actuaciones que, dentro del objetivo de introducir modificaciones legales que posibilite la igualdad de oportunidades de las mujeres, se ha fijado el II Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (1993-95) elaborado por el Instituto de la Mujer, y que no es otro que el de configurar la baja por maternidad como baja específica distinta de la baja por incapacidad laboral transitoria.

Se argumenta a tal efecto la diversa naturaleza, contenido y fines que caracterizan a ambas situaciones.

De esta manera podría posibilitarse un tratamiento diferenciado que permitiese reconducir a criterios de coste social la protección de la maternidad, ampliando al cien por cien de la base de cotización, tal y como hoy apuntan algunas iniciativas, el límite de cobertura de esta prestación pública.

Por lo que respecta a las medidas positivas orientadas a permitir la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales, e insistiendo nuevamente

en que las mismas en modo alguno pueden recibir la consideración de medidas específicas de promoción de la mujer, en tanto afectan por igual a hombres y mujeres sobre los que pesa el deber de asistir y educar a sus hijos, ha de seguirse idéntico criterio al expresado para las medidas protectoras de la maternidad, remitiendo la asistencia a la familia al marco de la protección social propia de un Estado social de Derecho.

En este punto, destaca sobremedida la demanda de unos servicios sociocomunitarios que den respuesta al problema de guarda de menores.

La propia iniciativa comunitaria NOW para la promoción de la formación profesional y empleo de las mujeres, inspiradora de los distintos planes nacionales y autonómicos, presta un apoyo significativo a la creación y sostenimiento de guarderías en zonas de concentración industrial, así como en favor de las mujeres empleadas en empresas, agrupaciones de empresas o centros de formación profesional, previendo incluso programas de formación profesional para los trabajadores del sector de la infancia con vistas a mejorar sus competencias y, en definitiva, la calidad de los servicios, en la consideración de que tales medidas de protección social resultan imprescindibles para conciliar las responsabilidades familiares y profesionales de los trabajadores, sean estos hombres o mujeres.

Llegados a este punto, conviene llamar la atención, sin embargo, sobre la estrecha vinculación que une a esta cuestión de la guarda de menores con el modelo de sistema educativo actualmente en fase de implantación.

En este sentido, existen ya compromisos adquiridos por los responsables políticos educativos que, si bien están mediatizados por la necesidad de acciones positivas que hagan efectivo el derecho a la educación infantil en tanto que derecho de carácter social, posibilitan ciertamente una educación integral de los menores, en el seno del sistema educativo, a partir de los cero años.

Así, los artículos 7.2 y 7.3 de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE) señalan que las administraciones educativas garantizarán la existencia de un número de plazas suficientes para asegurar la escolarización de la población que lo solicite, coordinando, a tal efecto, la oferta de puestos escolares de educación infantil de las distintas administraciones públicas.

Por su parte, el artículo 11.2 dispone que las administraciones educativas desarrollarán la educación infantil, determinando a tal efecto las condiciones en las que podrán establecerse convenios con las corporaciones locales, otras administraciones públicas y entidades privadas sin fines de lucro.

Parece claro que han de ser las administraciones educativas las que lideren la progresiva extensión y efectiva aplicación de la red de centros de educación infantil, asegurándose así un mínimo de calidad en este tipo de enseñanzas, aunque respondan a una iniciativa privada, sometiendo ésta al preceptivo régimen de autorizaciones.

En torno a esta necesidad de conciliar las responsabilidades familiares y profesionales de los trabajadores, destacan igualmente otra serie de propuestas de carácter fiscal en apoyo de la familia. Se trata, entre otras, de ampliar el límite del gasto de desgravación por guarderías, de considerar desgravables los gastos de educación de menores, la aplicación del régimen de familia numerosa a partir del tercer hijo, etc.

Rechazar de partida la bondad de este tipo de propuestas resulta ciertamente difícil. No obstante, los límites ineludibles con los que cuenta todo sistema financiero público y el debate abierto sobre la crisis del estado de bienestar, hacen que cualquier propuesta de este tipo haya de ser ponderada, en cuanto a su viabilidad, con respecto al conjunto de servicios y necesidades sociales que se pretenda atender, midiendo de manera precisa las posibles repercusiones y efectos en cadena que su aceptación podría llegar a acarrear, en orden a lograr un nuevo reequilibrio financiero en el conjunto del sistema público.

Por último, con respecto a este tipo de medidas protectoras de la familia, desde determinados sectores se han efectuado otras propuestas como la de la ampliación de los períodos de excedencia por cuidado de hijos.

La correcta orientación de estas iniciativas u otras similares, en el intento de asegurar una efectiva igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, exige dotar a éstas, tal y como se apunta en diversas experiencias que se tratan de poner en práctica en los países nórdicos, de un componente obligatorio, en el sentido de imponer un reparto proporcional del permiso o excedencia entre los progenitores que deseen acogerse a ella, bajo el apercibimiento de una sanción administrativa como puede ser la pérdida de prestaciones sociales.

De esta manera, lejos de perpetuar la histórica desigualdad de la mujer como responsable exclusiva de las cargas familiares, la propia acción administrativa se constituye en motor del cambio social, contribuyendo a remover los obstáculos que hasta el momento han impedido una posición efectiva de igualdad de las mujeres con respecto a los hombres.

No obstante, es preciso recapacitar sobre el hecho de que, si bien este tipo de medidas pueden resultar operativas en ámbitos como los del norte de Europa, en los que el nivel de protección social ha llegado a las cotas más altas que se conocen, no son fácilmente trasladables a otros entornos en los que la sanción administrativa a la que queda sujeta la conducta obligatoria de la que depende la transformación social que se pretende con ellas, puede devenir ineficaz por la ausencia de prestaciones sociales o la escasa importancia de éstas, como puede ser el caso de nuestro país.

3. Medidas de promoción de la igualdad de oportunidades

La tercera derogación o excepción al principio de igualdad de trato prevista por la Directiva 76/207 es la relativa a la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que posibilita una acción positiva o afirmativa en favor de las mujeres en el mundo laboral.

La especial coyuntura de crisis económica que atravesamos estos últimos años ha propiciado una especial intensificación de las acciones positivas en este sector. Así lo atestiguan los planes para la igualdad de oportunidades, elaborados por los distintos institutos de la mujer a los que nos hemos dedicado en apartados precedentes.

De tales acciones se ha comentado que se corresponden con un primer estadio de intervención moderada, puesto que, lejos de constituirse en motor de un cambio social, responden a una primera actuación de formación y ayuda a la contratación en pro de los colectivos más desfavorecidos de mujeres, cuya situación se ha visto incluso agravada a consecuencia de la crisis económica.

A este respecto, los esfuerzos de las distintas administraciones públicas quedan reflejados en las disposiciones reglamentarias por las que se aprueba y regula el régimen de las ayudas públicas.

Así, y en lo que al ámbito de la Comunidad Vasca respecta, el Gobierno Vasco inició a partir del año 1982 una serie de programas de creación de empleo, dirigidos específicamente a mujeres en paro con responsabilidades familiares.

Estas ayudas han consistido en conceder subvenciones a corporaciones, entidades, organizaciones o empresas que contrataran a mujeres en paro con responsabilidades familiares a tiempo parcial o a jornada completa, con carácter temporal o fijo.

En este sentido, se entiende por mujer en paro con responsabilidades familiares aquella que tenga a su cargo cónyuge, descendientes o ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el tercer grado inclusive y, en su caso, por adopción, y no perciba ayuda o pensión alguna o, en el supuesto de percibirla, ésta resulte ser inferior al salario mínimo interprofesional garantizado.

Actualmente las medidas de ayuda a la contratación van dirigidas a las personas paradas de muy larga duración, lo que significa que principalmente estas medidas afectan a los colectivos de jóvenes y a la población femenina.

En los nuevos decretos no sólo se contemplan ayudas de tipo económico, mediante subvenciones a la contratación, sino que también se incluyen programas de empleo-formación, con el fin de proporcionar a las personas paradas de larga duración unos servicios de información y orientación, trabajo a tiempo parcial simultaneado con acción formativa que eleve su calificación profesional y seguimiento y apoyo a su inserción posterior en el mundo del trabajo.

Entre las ayudas a la contratación de personas paradas de muy larga duración, consideramos preciso destacar la diferenciación que se realiza a la hora de la concesión de subvenciones en favor de la contratación de mujeres.

Así, en el artículo 13 del Decreto 131/94, de 15 de marzo, por el que se articulan las medidas de ayuda a la contratación, se preve:

“La contratación por tiempo indefinido y a jornada laboral completa de una persona parada de muy larga duración se subvencionará con el 60% de la retribución anual bruta, sin que en ningún caso la subvención supere un máximo de 1.000.000 pts. En el supuesto de contratación de mujeres, la cuantía de la subvención se verá incrementada en un 10%...”

Este aumento de la cuantía de la subvención para la contratación de mujeres también se contempla para los supuestos de contrataciones temporales.

Asimismo, hemos de indicar que en estos decretos aprobados por el Gobierno Vasco también se contemplan ayudas específicas, distintas de las anteriores, para la contratación de mujeres con responsabilidades familiares.

Por otra parte, las diputaciones forales contemplan en las convocatorias públicas de ayudas y subvenciones en materia de servicios sociales, ayudas a mujeres en situación de emergencia social. Se pretende así atender las necesidades básicas de aquellas mujeres que carecen de recursos económicos y que se encuentran solas, conformando una unidad familiar juntamente con sus hijos, así como de las que se encuentran en trámite de separación, divorcio o nulidad de matrimonio.

Junto a esta intervención moderada, ha de procurarse igualmente superar un primer nivel de prohibición de discriminación en el empleo que abarcaría los siguientes aspectos:

En primer lugar, que el empresario no pueda utilizar como criterio de selección el sexo, salvo que se trate de actividades profesionales de las que las mujeres estén excluidas bajo la cobertura que a estos efectos brinda el artículo 2.2 de la Directiva Comunitaria 76/207, sobre igualdad de trato.

En segundo lugar, que el empresario no pueda utilizar distintos criterios, requisitos o condiciones de selección para hombres y mujeres, salvo que se trate de una diferencia sexual relevante en el aspecto físico de la persona.

Por último, que el empresario no pueda utilizar, en general, procedimientos de selección que excluyan a un número mayor de mujeres, salvo que se justifique en función de juicios de necesidad e idoneidad para la empresa (en este sentido, la superación de pruebas de fuerza física o de velocidad, condiciones objetivas -altura, edad- y subjetivas -confianza, responsabilidad o capacidad de liderazgo-).

Una vez superado este primer nivel, se proponen intervenciones más intensas, similares a las que han tenido lugar en el ámbito de la representación política.

En efecto, estas nuevas propuestas que provienen en su mayoría de países ciertamente más avanzados en la materia, como son los países nórdicos, reivindican un sistema de discriminación positiva más activo, defendiendo, por un lado, la instauración de un sistema preferencial en el acceso al empleo, en función del cual es necesario dar siempre la preferencia a una mujer, no sólo cuando la calificación sea igual o casi igual, sino incluso cuando, aún siendo menos cualificada, sea juzgada suficientemente cualificada. Por otro lado, se defiende el establecimiento de un porcentaje de reserva de puestos de trabajo en favor de las mujeres.

Valorar la oportunidad de este tipo de propuestas es algo que resulta ciertamente complejo. En principio, podrían constituirse en un instrumento eficaz en orden a posibilitar el acceso de la mujer a sectores laborales en los que se encuentra históricamente subrepresentada. No obstante, cuando en tales sectores la cualificación del candidato resulte ser un elemento capital o determinante de su selección, cualquier trato preferencial dado a candidatas femeninas puede revertir negativamente en la imagen y consideración de éstas.

Es por ello por lo que un mínimo de prudencia aconseja esperar a ver los primeros resultados de estas iniciativas nórdicas, para, en su caso, intentar implantar sistemas similares con la debida adecuación a la realidad social de nuestro país.

Finalmente, no podemos eludir el hacer una serie de consideraciones en torno al papel que cabe atribuir a Instituciones garantes de los derechos de los ciudadanos como las nuestras en materia de prohibición de discriminación por razón de sexo.

Es de destacar que en estos primeros años la actuación de los Defensores se ha visto limitada a la tramitación de un reducido número de expedientes de queja, sin que se conozcan actuaciones significativas a este respecto.

Ello bien puede obedecer al primer estadio de sensibilización e información en el que se encuentra la actuación de los poderes públicos en esta materia.

Es de esperar, no obstante, una vez se alcance el grado de sensibilización suficiente y se profundice en actuaciones positivas más incisivas, un incremento del número de quejas a tramitar, en correspondencia con la intensificación de la labor o actividad pública.

Asimismo, y en tanto otros colectivos sociales desfavorecidos ya han ocupado nuestra atención en diferentes trabajos, a consecuencia de actuaciones e investigaciones de oficio (tercera edad, menores, internos en dependencias psiquiátricas,...), sería deseable que en un futuro inmediato dedicásemos algún estudio monográfico a aspectos ligados con la promoción de la mujer en el ámbito laboral, que en la presente ponencia, por su limitada extensión, no han sido sino apuntados, como es el caso de los servicios sociocomunitarios de guarda de menores, medidas fiscales de ayuda a la familia, etc.

La repercusión que esta nueva línea de actuación haya de tener en la organización interna de cada institución es, desde luego, una decisión que entra dentro del ámbito de autoorganización de cada una de ellas.

En este sentido, se puede decidir establecer una área específica en la que englobar la totalidad de quejas y actuaciones directa o indirectamente relacionadas con la mujer, al igual que de hecho ha ocurrido en otras materias como menores, o puede optarse por integrar tales actuaciones, según corresponda, en función de la materia concreta a la que afecten, dentro de cada una de las disciplinas que se hayan podido contemplar en los servicios jurídicos de cada institución.

No obstante, la intención de acrecentar nuestra presencia en materia de promoción de la mujer plantea cuestiones de más calado, cuales son la de los principios que hayan de presidir el marco de relaciones entre los defensores y los distintos institutos de la mujer, así como el del propio alcance que pueda llegar a tener nuestra intervención tutelar en esta área de la promoción de la mujer en el marco laboral.

El articulado de la Ley 2/1988, de 5 de febrero, atribuye, entre otras, las siguientes funciones al Instituto Vasco de la Mujer:

- “El Instituto servirá de cauce a través del cual puedan canalizarse las denuncias de discriminación, abusos o violaciones de los derechos de la mujer por razón de sexo, y arbitrará las acciones correspondientes.”
- “Establecer relaciones y cauces de participación con asociaciones, fundaciones y otros entes y organismos en razón de sus fines o funciones contribuyan a la consecución de los objetivos del Instituto, así como con insti-

tuciones y organismos análogos de otras Comunidades Autónomas, del Estado y de la Comunidad internacional.”

A la vista de ello, parece que las posibles relaciones que puedan llegar a entablarse deben regirse por un principio de colaboración, de manera que ambas instituciones aúnen sus esfuerzos con el fin de lograr una mayor eficacia no sólo en cuanto a medidas de promoción de una auténtica igualdad, sino también en lo que respecta a un control riguroso de las posibles denuncias de discriminación.

En cuanto a las posibilidades de intervención de instituciones como las nuestras, no se plantean dudas sobre una primera línea de actuación encaminada a la fiscalización de la ejecución del régimen de ayudas públicas que como medidas de acción positiva han cobrado tanta importancia estos últimos años.

Asimismo, está clara la posibilidad de intervención en todas aquellas relaciones laborales en las que el sujeto empleador sea una administración pública.

A este respecto, se constata una coincidencia general sobre la conveniencia de que la Administración pública se erija en un agente decisivo para el desarrollo de una política activa dirigida a la igualdad de oportunidades en la contratación, formación y promoción de su personal.

Esto no debe sorprendernos si tenemos en cuenta que del elevado índice que representa el empleo público femenino -hasta un 54% en el caso de la Comunidad Autónoma del País Vasco-, un alto porcentaje de mujeres (75%) ocupan puestos de trabajo correspondientes a niveles de menor responsabilidad, por lo que la futura práctica administrativa, debidamente fiscalizada por instancias como la nuestra, debe de ir dirigida a superar la desigualdad que ahora se constata y a instaurar un modelo de relaciones laborales que sirva de ejemplo a tomar en consideración en la esfera privada.

La posibilidad de intervención en las relaciones laborales de ámbito privado puede no resultar tan pacífica en tanto se trata de relaciones que escapan de partida al ámbito competencial que nos ha sido reconocido.

No obstante, si se procurase una mayor actuación de la autoridad laboral en materia de discriminación laboral por razón de sexo, a través de los correspon-

dientes servicios de inspección, se posibilitaría a su vez, en tanto media la presencia de un órgano administrativo, una posterior fiscalización indirecta de estos supuestos de discriminación, gracias a una intervención revisora como la que nos caracteriza.

Para finalizar, deseamos que se incrementen notablemente nuestras actividades en relación con los derechos de la mujer, porque ello será la mejor muestra de que de una vez por todas los poderes públicos se han implicado en una decidida actuación para remover las dificultades existentes para que la igualdad de la mujer sea un derecho real y efectivo.