



Universidad
de La Laguna
Facultad de Derecho



Grado en Derecho
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2016/2017
Convocatoria: Septiembre

El derecho fundamental a la igualdad de género.

Fundamental right of gender equality.

Realizado por la alumna Carla Rodríguez Sicilia.
Tutorizado por el Profesor D. Santiago Pérez García
Departamento: Derecho Constitucional
Área de conocimiento: Derechos fundamentales

ABSTRACT

This work is an approximation to the fundamental right of gender equality. To do so, we divide this right in two aspects: the material and the formal. Furthermore, all the implication of gender equality across history will be studied, with an special interest for the gender discriminations. As well as this, the constitutional basis of affirmative action is discussed, noting rulings from Tribunal Constitucional in this matter, in particular, as a result of the approval of Ley Organica 3/2007 of 22 of March for the effective equality of women and men. The basis for the equality principle evolution is analysed through its recognition by EU. All of this is interpreted from a feminist point of view, whereas the commitment with the equality between man and women is evident. Definitely, it's a journey through the legal framework to gender equality, with an emphasis in the configuration of equality as a value, principle and of course, fundamental right.

RESUMEN

Este trabajo es una aproximación al derecho fundamental a la igualdad de género. Para ello dividimos este derecho en dos vertientes: la material y la formal. Por otro lado, se estudiarán todas las implicaciones que la igualdad ha tenido a lo largo de la historia, profundizando en las discriminaciones por razón de sexo. A su vez, se aborda el fundamento constitucional de las medidas de acción positiva, señalando las sentencias que el Tribunal Constitucional ha dictado en esta materia, en particular, a razón de la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Se analiza la evolución del principio de igualdad a través del reconocimiento del mismo en la Unión Europea. Todo ello se interpreta desde una perspectiva feminista, en tanto que se evidencia el compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres. En definitiva, se trata de un recorrido por el marco jurídico que regula y define el derecho fundamental a la igualdad de género, destacando la configuración de la igualdad como valor, principio y por supuesto, derecho fundamental.

ÍNDICE

1.	Introducción	1
2.	Concepto y evolución de la igualdad de género	3
	2.1. La igualdad en su vertiente formal.....	6
	2.2. La igualdad en su vertiente material	6
3.	La igualdad en la Constitución	7
4.	Implicaciones y consecuencias del reconocimiento de la igualdad	11
	4.1. La igualdad ante la ley	12
	4.1.1. <i>La igualdad en la aplicación de la ley</i>	12
	4.1.2. <i>La igualdad en el contenido de la ley</i>	14
	4.2. La igualdad real y de oportunidades	15
	4.3. Prohibición de discriminación	16
5.	La acción positiva	20
	5.1. Juicio de racionalidad	23
	5.2. Juicio de proporcionalidad.....	26
6.	La igualdad de género en la Unión Europea	27
7.	Conclusiones	31
	Bibliografía	35

1. INTRODUCCIÓN

La sociedad está constituida por hombres y mujeres y, sin embargo, la igualdad entre ambos géneros se ha convertido en un objetivo prioritario ante la realidad de discriminaciones y de segregación social que histórica y universalmente han sufrido las mujeres.

La primera referencia que se tiene de la igualdad es el artículo 6 de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, creada en el seno de la Revolución Francesa. Dicho artículo establece lo siguiente:

“La ley es expresión de la voluntad de la comunidad. Todos los ciudadanos tienen derecho a colaborar en su formación, sea personalmente, sea por medio de sus representantes. Debe ser igual para todos, sea para proteger o para castigar. Siendo todos los ciudadanos iguales ante ella, todos son igualmente elegibles para todos los honores, colocaciones y empleos, conforme a sus distintas capacidades, sin ninguna otra distinción que la creada por sus virtudes y conocimientos”.

Esta Declaración se considera una de las piezas fundamentales de la Revolución Francesa, en tanto que se definen las libertades individuales que la motivaron. Pero, como ha sido tradicional en la Historia, la Revolución Francesa también olvidó a las mujeres en sus reivindicaciones, y lo que venía a constituirse como una máxima de igualdad y soberanía, solo perpetuó las diferencias y discriminaciones para las mujeres. En la citada Declaración no se hace un uso sexista del lenguaje sino que al contrario, cuando se optó por la utilización del término “hombre” realmente se pretendía excluir a las mujeres de los derechos que se contenían en la misma. Ello motivó que, dos años después, Olimpia de Gouges¹ llevara a cabo una réplica feminista a la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano llamada “*Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana*” cuyo artículo 1 establece lo siguiente:

1 Olimpia de Gouges (1748-1793). Nacida en Montauban, Francia, fue una escritora feminista, que realizó múltiples trabajos dirigidos a reivindicar la igualdad entre los sexos. Defendió la supresión del matrimonio y la protección de la infancia. Su ideología revolucionaria precipitó su muerte, ya que fue guillotizada el 3 de noviembre de 1793.

“La mujer nace libre y permanece igual al hombre en derechos. Las distinciones sociales no pueden estar basadas más que en la utilidad común”.

Sin embargo, las reivindicaciones de De Gouges no se tuvieron en cuenta y en la Constitución de 1791 se diferenciaron dos tipos de ciudadanos: activos, que eran los varones mayores de 25 años independientes y con propiedades, y pasivos, que eran los hombres sin propiedades y todas las mujeres sin excepción.

Con este preámbulo pretendemos reflejar las discriminaciones que han sufrido las mujeres a lo largo de la historia, destacando las producidas en el ámbito jurídico, pues es la razón que motiva este estudio. Así, el objetivo del mismo es analizar cómo se aborda la igualdad de género en el ordenamiento jurídico del Estado español, para poder plantear también las nuevas perspectivas y desafíos que se presentan en esta materia. Todo ello se trata desde una consideración feminista, ya que no concebimos estudiar la igualdad entre los géneros sin pretender lograrla, que en definitiva es lo que reclama el feminismo.

Es un campo conceptualmente complejo, en tanto que posee numerosos matices. Además, cada época ha tenido sus desafíos. En el siglo XIX las feministas se centraron fundamentalmente en el movimiento sufragista. Logrado el derecho a voto, las reivindicaciones feministas no mermaron, puesto que aún a día de hoy, y a pesar de los numerosos avances, las mujeres no son iguales a los hombres. Actualmente, por ejemplo, se reivindica el derecho a decidir sobre la maternidad o la reclamación de igualdad de oportunidades. Todo ello implica abundantes referencias morales, filosóficas e incluso éticas que, como decíamos, hacen que proliferen multitud de conceptos que, aunque pretendan reflejar lo mismo, poseen diferencias notables que iremos desgranando en los diferentes epígrafes.

Así, este texto se articula, a partir de esta introducción, en una primera parte destinada a exponer el concepto de igualdad de género y su evolución, tanto desde una perspectiva formal, como en su vertiente material. Con este referente se analiza posteriormente la igualdad en la Constitución, lo que nos permite completar los fundamentos básicos del tema que nos ocupa, para profundizar en las implicaciones y consecuencias del reconocimiento de la igualdad, que se tratan en el apartado siguiente. A continuación se expone el concepto de acción positiva, se reflexiona sobre la

igualdad de género en la Unión Europea y, finalmente, se muestran las conclusiones que se derivan del presente trabajo.

2. CONCEPTO Y EVOLUCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Para plantearnos qué es la igualdad entre los sexos debemos analizar en primer lugar qué es la igualdad en sí misma. La definición de este término no ha resultado sencilla en tanto que requiere de la elección de un término comparativo. “Decir que dos entes son iguales, sin otra determinación, nada significa en el lenguaje político, si no se especifica de qué entes se trata y respecto a qué cosa son iguales” (Bobbio, 1993, ps. 53-54). Dicha elección comprende cierta subjetividad:

“La igualdad no es una realidad objetiva o empírica anterior al Derecho, que éste sólo tenga que percibir, sino que toda constatación jurídica de la igualdad implica siempre un juicio de valor, un proceso de abstracción que depende de la elección de las propiedades o rasgos considerados como relevantes entre los que se compara”. (Rey Martínez, 1995, p. 41).

Así, la Real Academia Española² define igualdad en su primera acepción de la siguiente forma: “*conformidad de algo con otra cosa en naturaleza, forma, calidad o cantidad*”. Desde el punto de vista del Derecho será igual una situación a otra cuando reciba el mismo tratamiento jurídico. La RAE, establece en su tercera acepción la igualdad como “*principio que reconoce la equiparación de todos los ciudadanos en derechos y obligaciones*”. En definitiva, desde el ámbito jurídico, la igualdad se constituye como la medida que sirve para determinar qué grado de desigualdad se admite en el ordenamiento jurídico y esto se verá conforme se avance en este estudio.

Por lo tanto, lo que parece claro es que la igualdad viene a configurarse como la prohibición de privilegios que produzcan tratos desiguales entre diversas personas o estratos sociales. Ello explica que este principio tenga su origen en la aparición del nuevo Estado liberal que daba por zanjado el Antiguo Régimen. No obstante, la igualdad que se pretendía en el siglo XVIII, no era la igualdad de género. La igualdad

2 En adelante, RAE

de esta etapa se concretó en la concesión de determinados derechos para aquellos que cumplieran una serie de requisitos. Fue en el siglo XIX donde comenzó la lucha por la igualdad de hombres y mujeres, cuya batalla en el Estado español se libró desde Concepción Arenal³, luchando por conseguir el acceso a la educación superior, hasta Clara Campoamor⁴ y su férrea contienda por lograr el sufragio femenino en la II República. Tras conseguir ciertos derechos, todos ellos quedaron suprimidos con la llegada de la dictadura franquista en la que el papel de la mujer volvía a quedar relegado al ámbito privado y, por supuesto, supeditado al padre, al marido y, en algunos casos, a los hijos, y bajo la tutela de la Iglesia católica. Con todo, en los referendos de 1947 y 1967 convocados durante el régimen se permitió votar a la mujer, ya fuera casada o soltera. Con la muerte del dictador se volvió a organizar el movimiento feminista, que había quedado prácticamente desarticulado durante la guerra y con la instauración de la Dictadura fascista. Muchas murieron, otras se exiliaron y otras sufrieron la dura represión del régimen. Tras cuarenta años, las feministas volcaron todas sus expectativas en la nueva Constitución que, una vez más, olvidó a las mujeres. La Plataforma Feminista de Madrid se pronunciaba de la siguiente forma:

3 Concepción Arenal (1820-1893). Nació en Ferrol. Se traslada en 1834 a Madrid. Quería estudiar Derecho pero por aquel entonces la educación superior aún estaba prohibida para las mujeres, por lo que se disfrazaba de hombre para acudir de oyente a las clases en la Facultad de Derecho de la Universidad Central de Madrid. Se dedicó a escribir y en 1860 presenta su obra “La beneficencia, la filantropía y la caridad” al premio de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas con el nombre de su hijo Fernando, ya que creía que si lo presentaba por el propio no resultaría galardonada por ser la obra de una mujer. Con esta obra se convirtió en la primera mujer premiada por una academia.

4 Clara Campoamor (1888-1972). La muerte de su padre hizo que abandonara sus estudios muy pronto para contribuir a la economía familiar. No obstante, en 1920 los retoma, consiguiendo tras varios años su Licenciatura en Derecho. Fue la segunda mujer en colegiarse en el Estado español. Ingresa en el Partido Radical y en 1931 resulta una de las tres mujeres elegidas de entre 470 diputados. Recordemos que en aquella época las mujeres podían presentarse a las elecciones pero no podían votar. Ésta fue, precisamente, la reivindicación fundamental de Clara Campoamor, aún sin el apoyo de su propio partido. El 1 de Septiembre de 1931 esta reivindicación se materializó y en 1933 las mujeres pudieron votar por primera vez.

“No está claro que ésta sea la Constitución de la concordia y el consenso. Tampoco está claro que sea la Constitución de todos los españoles. Pero lo que sí está claro es que no es la Constitución de las españolas. [...] Se nos dice que tengamos paciencia. Se nos dice que en estos momentos lo más importante es consolidar la democracia, y que, una vez consolidada, habrá tiempo para todo. Durante los miles de años que llevamos esperando, siempre ha habido cosas más importantes de las que ocuparse que transformar las condiciones de vida de las mujeres. Pero ya hemos aprendido que no es a base de paciencia como se consiguen las cosas, sino a base de presiones y movilizaciones colectivas. Y, consecuentemente, iniciaremos a partir de ahora las campañas oportunas para conquistar las reivindicaciones más urgentes que en este momento tiene planteadas la mujer española, tanto si la Constitución lo permite como si no. La Constitución ya está hecha. Ni la hemos hecho nosotras, ni tenemos posibilidad de modificarla. Lo único que podemos hacer es dejar constancia de nuestra protesta” (Varela, 2013, ps. 162-163)

La frustración del movimiento feminista se debió, fundamentalmente, a los siguientes motivos:

En primer lugar, porque el texto legal más importante de nuestro ordenamiento solo tiene “padres”. Para su redacción no se contó con ninguna mujer, con lo que era de esperar que no se recogieran las principales demandas de las mismas. Una vez más, la Constitución del “consenso” solo se consensuó por hombres.

En segundo lugar, porque pese a haber tenido en cuenta reivindicaciones de numerosos colectivos, no se recogió ninguna demanda del movimiento feminista, que reivindicaba el reconocimiento constitucional del aborto, el divorcio o la coeducación.

Y, en tercer lugar, porque a pesar de contemplar el derecho de igualdad ante la ley (quedando, por ende, prohibidas, las discriminaciones por razón del sexo) no se reconocen las desigualdades que existían y existen entre hombres y mujeres, por lo que la necesidad de implementar medidas que, efectivamente, acaben con esta desigualdad queda soslayada y requiere de cierta interpretación normativa a través del artículo 9.2 de la Constitución. De esta forma viene a escenificarse uno de los principales debates en torno al reconocimiento de la igualdad de género en el ordenamiento jurídico

español: la igualdad formal frente a la igualdad material.

2.1. La igualdad en su vertiente formal

El principio de igualdad formal se concreta en que la ley debe ser y se debe aplicar de forma impersonal y universal. Conforme a esta vertiente de la igualdad, no se permiten las diferenciaciones normativas que se basen en la pertenencia a un determinado grupo social sin base real o efectiva. La ley, por lo tanto, debe ser abstracta, y no debe tener excepciones que encuentren su fundamentación en circunstancias personales, como el sexo.

Esto no quiere decir que todas las normas sean aplicables a todas las personas. “Asimismo, la exigencia de igualdad ante la ley tiene un alcance positivo, mandato de que la ley, en todo caso razonable por ser objetiva, sea lo más general posible, al prever el mayor número de destinatarios a los que la norma sea aplicable” (Zoco Zabala, 2008, p. 25).

No se trata de que se controlen los efectos de la aplicación de una norma, sino de que el legislador haya pensado en el mayor número de destinatarios y destinatarias posibles. Este es el aspecto que se debe destacar, en la actualidad, de esta vertiente de la igualdad que, como se verá, guarda una importante relación con la igualdad en la aplicación en la ley, que se examinará más adelante.

La Constitución Española establece el principio de igualdad formal en el artículo 14 que establece que:

“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

2.2. La igualdad en su vertiente material

La igualdad en su acepción material se concreta en que el propio ordenamiento jurídico tiene que garantizar que exista la igualdad real en la sociedad. Por lo tanto, los Estados han de intervenir para paliar la desigualdad que existe.

A la necesidad de introducir esta vertiente dentro del principio de igualdad se

llega al comprender que, a pesar del reconocimiento de igualdad formal, sigue existiendo desigualdad. Como consecuencia, la igualdad se configura como un fin al que debemos aspirar. El ordenamiento debe actuar frente a esa desigualdad. “La igualdad deja de ser sólo expresión de la igualación de las capacidades jurídicas de todos los ciudadanos, o garantía de la ordenación y buen funcionamiento de la sociedad, para proceder a tratar igual a lo igual y desigual a lo desigual” (Zoco Zabala, 2008, p. 29).

Aparentemente parece que existe una contradicción entre la vertiente formal y la material del principio de igualdad. Por un lado, no se pueden realizar diferenciaciones de ningún tipo, puesto que la ley tiene que tener vocación de generalidad. Pero, por otro lado, se obliga a que los poderes públicos promuevan la obtención de igualdad real, haciendo lo posible por favorecer que los grupos sociales que se encuentran en una situación de inferioridad dejen de estarlo.

La doctrina resuelve este debate al entender que la igualdad establece que todas las personas deben recibir un trato igual que no sea discriminatorio, pero esto no prohíbe que se realicen diferenciaciones basadas en causas objetivas y razonables. Las mujeres y los hombres no ocupan el mismo lugar en la sociedad. Eso es una realidad objetiva, de modo que obliga a los poderes públicos a intervenir para favorecer que las mujeres formen parte de ámbitos que tradicionalmente han estado reservados para los hombres, como los espacios de toma de decisiones.

El principio de igualdad material se recoge en el artículo 9.2 de la Constitución Española que establece que:

“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”

3. LA IGUALDAD EN LA CONSTITUCIÓN

Ya se han expuesto algunos artículos de la Constitución en el apartado precedente, pero es este espacio el que destinamos al desarrollo de la igualdad en la misma.

La Constitución se inicia con el reconocimiento de la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico. Así, en su artículo 1.1 proclama lo siguiente:

“España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”.

Por lo tanto, la igualdad se configura como la raíz del Derecho. La igualdad, junto a la libertad, la justicia y el pluralismo político son las notas definitorias del Estado. En definitiva, todo el ordenamiento jurídico está inspirado en el valor de igualdad:

“En efecto, esa previsión lo que ha hecho es impregnar todo el derecho de ese valor, de manera que toda aplicación de una norma jurídica en la que de alguna manera aparezca afectada la igualdad ha de obligar al aplicador de la norma a cuidar el respeto de ese valor igualdad, lo que exige la expresión de un juicio analítico de la situación, con expresión de los datos de hecho, de las semejanzas y diferencias existentes entre esos datos, de la relevancia social de cada una de esas diferencias y semejanzas, de la ponderación de los intereses, de las soluciones no discriminatorias, y de la razón de la decisión final que sea el resultado natural del juego de todos esos elementos y que signifique el respeto final de la igualdad” (Martín Martín, 2011, p. 98).

Recordemos el marco político en el que se proclama la Constitución. En la dictadura fascista proliferaron los privilegios y las excepciones fundadas en la pertenencia a un determinado grupo social y político. Tras morir Franco, se pretendió avanzar hacia un Estado de Derecho, de modo que, para redactar la Constitución, se tuvieron en cuenta las legislaciones de países de nuestro entorno. Dicho cambio del modelo político no se hizo rompiendo con el régimen anterior, sino que se realizó a través de “La Transición”. Esta cuestión puede parecer baladí, pero guarda relación con la consideración de la igualdad como valor superior del ordenamiento, puesto que las normas preexistentes debían acomodarse a la moderna Constitución:

“La igualdad se configura como un valor superior que, en lo que ahora importa, se proyecta con una eficacia trascendente de modo que toda situación de desigualdad persistente a la entrada en vigor de la norma constitucional

deviene incompatible con el orden de valores que la Constitución, como norma suprema, proclama. Aquí están, según entendemos, las claves para la respuesta que en este punto se nos pide: la de la eficacia derogatoria de la Constitución de todas aquellas disposiciones que no son susceptibles de reconducir por vías interpretativas al marco constitucional y la de la extensión del amparo que el principio de igualdad reclama a todas aquellas situaciones de desigualdad que persistan a la entrada en vigor de la Constitución” (STC 8/1983).

También se reconoce a la igualdad como un principio, aunque ello no obsta para reconocer que goza de efectos jurídicos inmediatos y vinculantes (Giménez Gluck, 2004).

La igualdad también es considerada como un derecho fundamental. El mencionado artículo 14 de la Constitución Española vendría a consagrar el derecho fundamental a la igualdad. No obstante dicho artículo no se ubica en la Sección I del Capítulo II del Título I, que es la que se dedica a los derechos fundamentales. Sin embargo, lo que sí es claro es que posee el máximo de garantías constitucionales, al igual que los derechos fundamentales. De esta manera, sólo puede regularse a través de ley que, en todo caso, deberá respetar su contenido esencial (artículo 53.1 CE), y goza de una protección jurisdiccional reforzada (53.2 CE). Podemos concluir, por lo tanto, que formalmente existe un derecho fundamental a la igualdad de género, pues así lo ha establecido el Tribunal Constitucional:

“En conexión directa con aquel valor superior y central, el art 14 de la CE establece el principio de igualdad jurídica o igualdad de los españoles ante la ley, que constituye, por imperativo constitucional, un derecho fundamental de la persona a no sufrir discriminación jurídica alguna, esto es, a no ser tratada de manera diferente a quienes se encuentren en su misma situación sin que exista una justificación objetiva y razonable de esas desigualdad de trato” (STC 8/1986)

Este derecho fundamental, como abordábamos en el epígrafe anterior, consta de dos dimensiones: su dimensión formal, recogida en el artículo 14 de la Constitución, y su dimensión material, recogida en el artículo 9.2 del mismo texto legal. En relación con su dimensión formal, este derecho se concreta en la prohibición de

discriminaciones que, en nuestro caso, estén basadas en el sexo. Éstas pueden ser directas o indirectas. Ambos conceptos se definen en el artículo 6 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

“1. *Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.*

2. *Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados”.*

Por otro lado, parte de la doctrina considera que la adopción de medidas de acción positiva, sobre las que hablaremos con posterioridad, también es un tipo de discriminación cuando se concreta en el establecimiento de determinadas “cuotas”. Nos encontraríamos en este caso ante una discriminación inversa. Según esto, las medidas adoptadas con el fin de corregir la desigualdad social entre hombres y mujeres vendrían a configurarse, en definitiva, como discriminaciones directas que afectarían al grupo no beneficiado de la misma. En nuestro caso, una medida que favorezca la presencia de mujeres en un determinado sector se entendería como discriminación inversa, ya que provoca un perjuicio en los hombres que quedarían excluidos de dicha medida. Giménez Gluck (2004, p. 62) va más allá y establece que existen dos categorías de discriminación inversa:

“a) Discriminación inversa en estado puro, conocida también como cuota rígida: sistema en el que se establecen unas cuotas de participación obligatorias para determinados grupos, sin tener suficientemente en cuenta otros factores (mérito...), con lo que se produce una desproporción entre el efecto provechoso de la medida y el daño que a terceros produce la misma.

b) Discriminación inversa racionalizada o cuota flexible: la consideración de la pertenencia al grupo minusvalorado es “un factor más” en el proceso de selección, en vez del único factor a tener en cuenta. La discusión filosófica, política y constitucional se centra principalmente en torno a ella, pues, por su

moderación, ha tenido cabida en las Constituciones de medio mundo”

En suma, la Constitución contempla la igualdad como valor, principio y derecho fundamental, dando una regulación completa acerca de la misma. Sin embargo, la igualdad de género o dicho de otro modo, la prohibición de discriminación sexual no encuentra regulación específica en la Constitución, más allá de la mención en el artículo 14. “Es de lamentar que, ni siquiera entre los principios orientadores de la política social y económica aparezca recogido de forma expresa el compromiso de superar la histórica situación de discriminación de la mujer en tanto que grupo oprimido”. (Rubio Marín, 1999, p. 5)

4. IMPLICACIONES Y CONSECUENCIAS DEL RECONOCIMIENTO DE LA IGUALDAD

Las implicaciones prácticas y jurídicas que ha tenido el reconocimiento del principio de igualdad como derecho fundamental han ido evolucionando de forma acumulativa de la siguiente forma:

“En la originaria concepción liberal-individualista, la igualdad se entiende sólo como: 1) igualdad en la aplicación de la ley; más tarde, con la crisis del Estado liberal de Derecho, se amplía su contenido a la 2) igualdad en el contenido de la norma, y también se vislumbra ya su significado de 3) igualdad real, sustancial, de hecho o de oportunidades y, finalmente, tras la Segunda Guerra Mundial, y la implantación de los Estados sociales y democráticos de Derecho, se incorpora al principio de igualdad 4) la prohibición de discriminación por ciertas causas, entre ellas el sexo” (Rey Martínez, 1995, p. 43).

Se observa cómo, en cierto aspecto, las consecuencias de este principio han ido mutando conforme a la evolución de la concepción de los Estados, hasta llegar a la actualidad con la aparición de los “Estados de Derecho”, en los que la igualdad es una expresión de todas las variantes enumeradas anteriormente.

De conformidad con lo expuesto por este autor, hemos elaborado esta secuencia de apartados, para facilitar la comprensión del proceso que ha llevado hasta la conformación actual del principio de igualdad, englobando los dos primeros dentro de

la igualdad ante la ley.

4.1. Igualdad ante la ley

La igualdad ante la ley es la más primaria concepción de igualdad. Así, lo que se reconoce es “la igualdad de todos los ciudadanos ante los derechos y deberes previstos por el ordenamiento jurídico” (Díez-Picazo, 2013, p. 195). Este principio se divide, actualmente, en dos manifestaciones: la igualdad en la aplicación de la ley y la igualdad en el contenido de la norma:

“El principio de igualdad que garantiza la Constitución (art 14) y que está protegido en último término por el recurso constitucional de amparo (art 53.2 CE) opera, como tantas veces hemos dicho, en dos planos distintos. De una parte, frente al legislador, o frente al poder reglamentario, impidiendo que uno u otro puedan configurar los supuestos de hecho de la norma de modo tal que se dé trato distinto a personas que, desde todos los puntos de vista legítimamente adoptables, se encuentran en la misma situación o, dicho de otro modo, impidiendo que se otorgue relevancia jurídica a circunstancias que, o bien no pueden ser jamás tomadas en consideración por prohibirlo así expresamente la propia Constitución, o bien no guardan relación alguna con el sentido de la regulación que, al incluirlas, incurre en arbitrariedad y es por eso discriminatoria.

En otro plano, en el de la aplicación, la igualdad ante la Ley obliga a que ésta sea aplicada efectivamente de modo igual a todos aquellos que se encuentran en la misma situación, sin que el aplicador pueda establecer diferencia alguna en razón de las personas o de circunstancias que no sean precisamente las presentes en la norma” (STC 144/1988)

4.1.1. *Igualdad en la aplicación de la ley*

La primera característica que posee este aspecto de la igualdad es la generalidad de la ley. A su vez, todas las personas tienen igual capacidad jurídica, garantizando para ellas el respeto por su dignidad.

La igualdad operaba únicamente en la esfera jurídica, negando así cualquier implicación social, política o económica. La principal consecuencia que se deriva de esta cuestión es que se niegan las desigualdades de hecho. Es decir, no se pretendía afirmar que todas las personas eran iguales, sino únicamente que todas las personas reciben el mismo trato por parte del ordenamiento jurídico. A ello se refiere Díez-Picazo (2013) cuando explica que el principio de igualdad ante la ley posee un significado prescriptivo y no descriptivo.

Así, en el Estado liberal únicamente se tenían en cuenta los méritos, entendiendo méritos como propiedades. Por lo tanto, bajo este principio aún se imponían condiciones económicas o sociales para acceder a determinados derechos. Esto no se entendía contrario al mismo, ya que se consideraba que cualquier persona podría llegar a reunir dichas condiciones. De esta manera, no se concebía la igualdad de género, puesto que el prototipo de la sociedad era el varón blanco con propiedades (Rey Martínez, 1995)

En definitiva, son las propias leyes las que pueden prever distinciones. Los autores y las autoras que han estudiado esta materia coinciden en afirmar que el principio de igualdad se subsumía en el principio de legalidad.

A su vez, conforme a este principio, la ley debe aplicarse por igual a todas las personas. En este sentido lo expresa la STC 49/1982 que dice que:

“Un mismo órgano no puede modificar arbitrariamente el sentido de sus decisiones en casos sustancialmente iguales y que cuando el órgano en cuestión considere que debe apartarse de sus precedentes tiene que ofrecer para ello una fundamentación suficiente y razonable”.

Puede parecer que a través de este principio se ha introducido en nuestro ordenamiento la doctrina del precedente judicial. No obstante, el artículo 5.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial establece que el único precedente que deben obedecer los Jueces y Magistrados es el del Tribunal Constitucional. Lo único que se impone a través del principio de igualdad en la aplicación de la ley, es que los Tribunales observen sus propios pronunciamientos. En palabras de Giménez Gluck (2004, p. 50), se introduce la figura del “*autoprecedente*” o “*precedente horizontal*”

Con todo, y como se aclara en la Sentencia mencionada, el órgano jurisdiccional puede desvincularse de las decisiones adoptadas con anterioridad por él cuando exista una base razonable, por lo que debemos concluir que el precedente judicial no constituye una fuente del Derecho en el ordenamiento jurídico español.

Finalmente, es preciso mencionar que de ningún modo, podía haberse predicado la igualdad en el contenido de la ley, puesto que en Europa, en los siglos XVIII y XIX, no existían los mecanismos de control sobre la constitucionalidad de las normas que sí se desarrollaron posteriormente, entrado ya el siglo XX.

4.1.2. Igualdad en el contenido de la ley

Con la llegada de la Revolución Industrial surgen nuevos conflictos en los Estados liberales, en tanto que el pueblo comienza a exigir cierta intervención en materias sociales, económicas y laborales para tratar de mitigar la creciente desigualdad que imperaba en la sociedad. Esto motiva que ya no baste con que la ley se aplique de la misma forma, sino que se hace necesario que la ley no comprenda diferencias de trato.

De esta forma se introduce la igualdad en el contenido de la norma a través de “*la doctrina del cambio de significado*” (Rey Martínez, 1995, p. 45). Se origina en el Derecho suizo pero se ha desarrollado principalmente en Alemania. Esta doctrina considera que la igualdad no es un punto de partida, como se concebía en la anterior etapa. Al contrario, la sociedad no es igual y, por ende, la igualdad se configura como una finalidad. Por lo tanto, la legislación debe ir encaminada a corregir las desigualdades que, de hecho, existen en la sociedad.

Al introducir el principio de igualdad en el contenido de la ley, lo que se exige de esta última es que sea razonable, de modo que si dos personas se encuentran en situaciones similares, no pueden recibir tratos diferentes del ordenamiento.

A su vez, este principio se erige como límite de la potestad legislativa, de modo que, tal y como recoge la STC 83/1984:

“El artículo 14 de la Constitución puede ser entendido también, según reiteradamente hemos declarado, como igualdad en la Ley, es decir: como obligación del legislador de no establecer distinciones artificiosas o arbitrarias

entre situaciones de hecho cuyas diferencias reales, si existen, carecen de relevancia desde el punto de vista de la razón de ser discernible en la norma, o de no anudar consecuencias jurídicas arbitrarias o irrazonables a los supuestos de hecho legítimamente diferenciados”

4.2. Igualdad real o de oportunidades

La igualdad en el contenido de la ley, sin el consecuente reconocimiento de la igualdad de oportunidades, no vendría sino a perpetuar la desigualdad que existe, en nuestro caso, entre los géneros. No se puede tratar igual lo que es diferente (Zoco Zabala, 2008). Dicho de otro modo:

“En la medida en que las mujeres no disfruten de todos los derechos constitucionalmente consagrados hay que entender, por tanto, que la igualdad proclamada no se ha logrado aún y que, también por mandato constitucional, los poderes públicos siguen obligados a tomar las acciones pertinentes al respecto” (Rubio Marín, 1999, p. 4)

En este contexto aparece la igualdad de oportunidades que ya trata a la igualdad como un fin en sí mismo. Lo que se pretende aquí es permitir que todas las personas tengan las mismas posibilidades de disfrutar de los derechos y, cómo no, de obtener bienestar social. Por ejemplo, en la actualidad es común oír hablar de igualdad de oportunidades para fomentar que las mujeres ocupen puestos de trabajo que tradicionalmente se han reservado para los hombres.

“En otras palabras, el principio de la igualdad de oportunidades elevado a principio general apunta a situar a todos los miembros de una determinada sociedad en las condiciones de participación en la competición de la vida, o en la conquista de lo que es vitalmente más significativo, partiendo de posiciones iguales” (Bobbio, 1993, p. 78)

Con la igualdad de oportunidades se trata de resolver el problema de la distribución de bienes o recursos que son escasos. Conforme a este principio se admiten dos opciones: entender la igualdad de oportunidades como igualdad en el acceso a dichos recursos, o entender la igualdad de oportunidades como igualdad en el punto de partida. Lester Thurrow (en Dema Moreno, 2008, p. 111), economista estadounidense

ilustra la diferencia con el siguiente ejemplo:

“Imaginemos una carrera en la que a algunos corredores se les ha asignado una pesada carga porque pertenecen a un determinado grupo. A causa de este hándicap el corredor medio con carga quedará rezagado en relación con el corredor medio sin carga, aunque algunos corredores con carga adelantarán a algunos corredores sin carga.

Ahora supongamos que alguien agita una varita mágica y que las cargas desaparecen de las espaldas de todos los corredores. Si los dos grupos de corredores son iguales en capacidad, la principal diferencia entre los grupos con carga y sin carga deja de aumentar, pero aquellos que sufrían por la discriminación previa nunca se equiparán. Si se pudiera pasar el relevo a sus hijos, no habría igualdad de la carrera ni siquiera a través de las generaciones. La carrera solo podría volverse limpia si cada uno fuera obligado a parar y a comenzar de nuevo en la misma línea de salida, si todos los que no llevaban carga fuera obligados a cargar peso hasta que las diferencias en el promedio de ejecución de grupos desaparecieran o si quienes habían sufrido desventajas en el pasado recibieran privilegios especiales hasta que se equiparasen”.

4.3. Prohibición de discriminaciones

El término “discriminar” no siempre ha tenido el carácter peyorativo que posee en la actualidad. Así, la RAE, en su segunda acepción lo define como “*ver o percibir dos conceptos o dos realidades como diferentes*”.

Pero la primera de las acepciones, que es la que aquí nos ocupa establece lo siguiente: “*dar un trato diferente a personas que merecerían recibir el mismo trato que otras de su género y que supone beneficiar a unos y perjudicar a otros sin más motivos que la diferencia de raza, sexo, ideas políticas, religión, etc*”

Por lo tanto, al erigirse la igualdad como prohibición de discriminación, lo que se pretende es señalar una serie de circunstancias personales (raza, sexo, religión...) que, históricamente han dado lugar a tratos de inferioridad en la sociedad. En el caso

que nos ocupa, el sexo, o dicho de otro modo, el género⁵ se ha considerado un signo de debilidad. A nadie le extraña la expresión “sexo débil” para referirse a las mujeres. Esta inferioridad se ha basado en “hechos naturales”, que, sin duda, no son tales, sino que obedecen a la construcción cultural que rige nuestras relaciones.

“El mayor obstáculo que las mujeres encuentran en la carrera por un ascenso social en un marco competitivo a partir de méritos propios ha sido – cuando los tienen-, y sigue siendo, los prejuicios éstos basados más en diferencias artificiales que en las biológicas, y como incluso ha quedado reflejado en la historia del Derecho y en la jurisprudencia occidental” (Lazo Fuentes, 2006, p. 246)

En definitiva, obedece al androcentrismo, que es la visión del mundo que considera al hombre como lo universal y a la mujer como lo marginal.

Con la introducción de este aspecto de la igualdad se llega a lo que, a nuestro juicio, es la piedra angular de este tema: el trato discriminatorio. Ya hemos llegado a la conclusión de que no todo trato diferente implica una vulneración del principio de igualdad y que será necesario someter las normas que impliquen tratos diferentes a los pertinentes controles de constitucionalidad que explicaremos posteriormente. Ahora bien, es preciso determinar qué se entiende por discriminación desde un ámbito jurídico. Se entiende que el trato es discriminatorio o genera discriminación cuando es injustificado o, dicho en otras palabras, es arbitrario. Por lo tanto, una norma será discriminatoria cuando no atienda a criterios objetivos, sino que al contrario, obedezca únicamente al capricho y a la voluntad del legislador. En palabras de Díez-Picazo (2013, p. 205) “el aspecto clave de la igualdad en el contenido de la norma estriba, pues, en determinar qué criterios de diferenciación normativa son legítimos y cuáles, en cambio, resultan ilegítimos”.

5 Preferimos utilizar el concepto género, en tanto que el sexo hace referencia únicamente a cuestiones biológicas, mientras que el género incorpora los estereotipos y, en definitiva, los roles que hombre y mujer ocupan en la sociedad. Este concepto engloba en mayor medida la cuestión que se aborda en este estudio. Esta diferenciación entre el sexo y el género nació con la obra de Simone de Beauvoir “El segundo sexo”.

A raíz de la redacción del artículo 14 CE los autores y las autoras han hecho una importante diferenciación. En este artículo se recogen explícitamente una serie de circunstancias que, en ningún caso, pueden utilizarse como base para hacer distinciones sociales. Sin embargo, también recoge una cláusula genérica cuando se hace referencia a “*cualquier otra condición o circunstancia personal o social*”. Basándose en ello se diferencian las discriminaciones expresamente prohibidas de las demás que se encuadran dentro de la cláusula genérica. “En otras palabras, el término discriminación tiene un significado amplio, como equivalente a toda infracción de la igualdad, y un significado estricto, relativo a la violación de la igualdad cuando concurren algunos de los criterios de diferenciación prohibidos por el art. 14 ce (raza, sexo, etc.)” (Rey Martínez, 1995, p. 56).

La doctrina discute si el principio de no discriminación es un principio diferente al de igualdad o si, por el contrario, se trata de un mismo principio. La diferencia estriba en lo siguiente:

“El de no discriminación es un principio prohibitivo: se prohíben las discriminaciones, o las decisiones discriminatorias, tanto directas como indirectas. El de igualdad es un principio positivo: se trata de conseguir una situación de igualdad, de tal manera que las personas de uno y otro sexo tengan una situación equivalente. Digamos que el primero es un principio negativo y el segundo es un principio positivo” (Durán López, 2009, p. 89)

A nuestro juicio, ambos principios, a pesar de la diferencia enumerada, se integran bajo el derecho fundamental a la igualdad de género. Esta es la postura defendida por Rey Martínez (1995) que establece que cuando nos encontramos ante las circunstancias personales enumeradas expresamente por la norma, se trata de prohibición de discriminación, mientras que la cláusula genérica se identificaría con la igualdad. En cualquier caso, no se observan grandes diferencias en cuanto a las implicaciones prácticas de ambas teorías.

Todas estas implicaciones de la igualdad de género se concretan en la transversalidad de género (*gender mainstreaming*). Este concepto se introduce en la Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre Mujeres de Nairobi (1985), pero cuando realmente se asume como parte de la igualdad de género es en la Conferencia

Mundial de Naciones Unidas sobre Mujeres de Pekín (1995). En el Estado español se define en el artículo 15 de la Ley Orgánica 7/2007 de 22 de Marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

“El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”.

Se observa cómo, a través de este principio, se introduce un compromiso con la igualdad real y efectiva, entendiendo que este objetivo se configura como vertebrador de la actuación de los Poderes Públicos, de modo que deben analizar y revisar desde una perspectiva de género todas las disposiciones que emanen de ellos. A su vez, este concepto aporta una nueva forma de interpretación del ordenamiento jurídico en su conjunto.

“Para ello, hay que considerar las necesidades, preocupaciones y expectativas que las mujeres tienen y sienten como propias en idéntica medida a como se atienden las de los hombres en todas las facetas de la vida, haciendo ineludible el discurso de la interdicción de la discriminación por razón de sexo y la consecución de la igualdad plena en cualquier aspecto de la vida social donde se analice la real participación de la mujer respecto de la que representa el hombre. Aquí reside un nuevo elemento configurador de los modernos modelos normativos en materia de igualdad, el entendimiento de que se consideran las necesidades reales de las mujeres y no las necesidades que los hombres, en tanto hacedores y aplicadores de las leyes y detentadores de los núcleos de poder político, social y económico, creen que tienen las mujeres, lo que, aun de manera inconsciente, genera un prejuicio sobre la mujer y la sitúa el modelo masculino como la referencia y observatorio desde el que valorar la actuación de los poderes públicos y de los particulares” (Valdeolivas García, 2009, p. 110).

5. LA ACCIÓN POSITIVA.

El concepto de acción positiva se recoge en el artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. Dicho artículo establece lo siguiente:

“1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley”.

El fundamento de este artículo reside en el ya citado artículo 9.2 CE. Por lo tanto, las acciones positivas son la expresión directa del principio de igualdad en su vertiente material.

Como avanzábamos al explicar los diferentes tipos de discriminación, la introducción de estas medidas en el ordenamiento jurídico del Estado español no ha estado exenta de polémica. No obstante, la redacción del precepto que lo permite es clara:

“Por eso, las acciones positivas, a diferencia de las medidas para el fomento de la igualdad de oportunidades de otros grupos sociales protegidos, ni dependen absolutamente de los medios financieros existentes, ni están condicionadas esencialmente por el debate político partidista, ya que es claro el objetivo a alcanzar con ellas: la paridad de los sexos, manifestada en el intercambio potencial de papeles entre el hombre y la mujer. Este objetivo se halla sustraído al debate político: debe imponerse obligatoriamente en todo caso” (Rey Martínez, 1995, ps. 83-84).

La doctrina diferencia la acción positiva del sistema de cuotas. Mediante el sistema de cuotas se pretende garantizar un determinado porcentaje o número de plazas para un grupo desfavorecido. De esta forma, la acción positiva vendría a configurarse

como un mandato constitucional, mientras que las cuotas serían una técnica posible o permitida por el ordenamiento.

Lo que se pretende con las medidas de acción positiva es eliminar las barreras que existen para las mujeres al acceder a determinados ámbitos de la vida pública. Cuando hablábamos de igualdad de oportunidades hacíamos referencia a las dos estrategias que existen para lograrla: igualdad en el acceso o igualdad en el punto de partida. Pues bien, las medidas de acción positiva optan por ésta última.

La controversia reside en que los bienes escasos (como el trabajo) se reparten teniendo en cuenta aspectos colectivos (como el de pertenecer a un grupo discriminado), y no teniendo en cuenta las circunstancias individuales de las personas. “La acción positiva, en otras palabras, pone en entredicho la idea de que la asignación de derechos y deberes dentro de la sociedad sólo es justa cuando se hace sobre la base de las características de las personas, no de los grupos a que pertenecen” (Díez Picazo, 2013, p. 213).

Este problema ha sido resuelto al entender que la pertenencia a un grupo discriminado no puede ser la única característica tenida en cuenta para acceder al reparto de bienes escasos. Debe haber margen para valorar las cualidades y circunstancias de cada candidato o candidata. A su vez, es imprescindible la nota de la temporalidad. Es decir, cuando la desigualdad cese, cesará también la medida.

En definitiva, el no establecimiento de medidas de acción positiva sería contrario a la propia Constitución, ya que se estaría desobedeciendo el mandato que impone la misma. Cuando hablamos de los méritos y de la capacidad individual de cada persona estamos ignorando las trabas que tienen las mujeres para obtener reconocimiento en sus ámbitos. Como decíamos, no existen diferencias naturales entre hombres y mujeres, sino que obedecen a una construcción cultural y social. Eso explica que en la entrada a determinadas instituciones, siempre los “cabeza de serie” sean hombres: no es que sean mejores, individualmente, que las mujeres, sino que el sistema facilita que ellos logren acceder a esos espacios, mientras que dificulta que lo hagan las mujeres. Ésta es la base de la vertiente material del derecho a la igualdad de género.

Las medidas de acción positiva se introducen en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. A través de la citada Ley

Orgánica se modifica la Ley 5/1989 de 19 de Junio del Régimen Electoral General, de modo que se impone que las listas electorales se confeccionen de forma equilibrada. Es decir, se impone un sistema de cuotas para realizar las listas electorales. El primer partido que implementó las cuotas fue el Partido Socialista de Cataluña en 1982.

Cuando la imposición de cuotas obedece a la voluntad, en este caso, de un partido político en concreto no se suscitan problemas. La polémica surge con la entrada en vigor de la Ley que obliga a los partidos a adoptar estas medidas. La cuota fue la siguiente: se obligaba a los partidos políticos a confeccionar sus listas de modo que, considerada en su conjunto, ningún sexo estuviera representado en menos de un cuarenta por ciento. A su vez, esta proporción se mantiene por tramos de cinco puestos.

El Tribunal Constitucional zanjó el asunto a través de la STC 12/2008:

“Así pues el art. 44 bis LOREG persigue la efectividad del art. 14 CE en el ámbito de la representación política, donde, si bien hombres y mujeres son formalmente iguales, es evidente que las segundas han estado siempre materialmente preteridas. Exigir de los partidos políticos que cumplan con su condición constitucional de instrumento para la participación política (art. 6 CE), mediante una integración de sus candidaturas que permita la participación equilibrada de ambos sexos, supone servirse de los partidos para hacer realidad la efectividad en el disfrute de los derechos exigida por el art. 9.2 CE. Y hacerlo, además, de una manera constitucionalmente lícita, pues con la composición de las Cámaras legislativas o de los Ayuntamientos se asegura la incorporación en los procedimientos normativos y de ejercicio del poder público de las mujeres (que suponen la mitad de la población) en un número significativo. Ello resulta coherente, en definitiva, con el principio democrático que reclama la mayor identidad posible entre gobernantes y gobernados”

El establecimiento de medidas de acción positiva conlleva que la propia norma tenga que hacer distinciones entre los grupos sociales. Sin embargo, el principio de igualdad en el contenido de la norma se concreta en que la ley no puede contener diferencias de trato. Por otro lado, la ley impone a los poderes públicos que establezcan medidas para garantizar la igualdad real y efectiva. Estos dos aspectos de la igualdad que parecen contradictorios se resuelven a través de los denominados test de

constitucionalidad, que en nuestro ordenamiento jurídico se concreta en el juicio de igualdad.

Por ende, las diferencias de trato que se contienen en la ley no se deben analizar de forma casuística, ya que esto atentaría contra el principio de seguridad jurídica. Así, de lo que se ocupan los ordenamientos jurídicos es de establecer determinadas pautas que hacen que una norma, aún estableciendo diferencias entre grupos sociales, no sea discriminatoria. En el caso del Estado español, el Tribunal Constitucional señala que las diferencias de trato contenidas en la norma deben ser razonables y proporcionales. A su vez, “lo verdaderamente determinante no es que se use el sexo como criterio de diferenciación. Lo realmente determinante es si la diferenciación contribuye a que la mujer supere su condición oprimida” (Rubio Marín, 1999, p. 11). Siguiendo a Giménez Gluck (2004) el citado juicio de igualdad se compone, a su vez, de dos juicios: juicio de racionalidad y juicio de proporcionalidad

5.1. Juicio de racionalidad

Ha sido en Estados Unidos donde se ha abordado esta materia con mayor profundidad, de modo que las distinciones que realiza la norma se analizan conforme a la doctrina de la clasificación razonable, o conforme a la doctrina de la clasificación sospechosa elaborada por Tussman y Tenbroek (Rey Martínez, 1995; Giménez Gluck, 1999). Si estamos ante una clasificación razonable quiere decir que se incluye a todas las personas que se encuentran en una misma situación respecto de los objetivos que se pretende la norma. Estos autores establecen dos conceptos: el rasgo (los autores lo denominan T de “trait”), que sería la característica que determina que una persona se incluya o no en el grupo creado por la norma, y el daño (los autores lo denominan M de “mischief”), que sería la circunstancia que se pretende eliminar por la norma. Para ilustrar estos conceptos nos serviremos del siguiente ejemplo:

“Si la norma consiste en obligar a realizar un examen de conducción para poder obtener el carnet de conducir, la clasificación que se crea (conductores frente a no conductores) se realiza con base en el rasgo «superar el examen de conducción y obtener el carnet». Por tanto, tenemos como grupo T a los que no han superado el examen y no han obtenido el carnet. La finalidad de la norma en este caso es obtener un bien público: garantiza que los conductores no pongan en

peligro la seguridad vial. Por tanto, la norma es racional si el grupo que no ha superado el examen (T) coincide con el grupo que pone en peligro la seguridad vial (M)” (Giménez Gluck, 2004, pg 60).

Pero, al establecer la prohibición de discriminación como parte de la igualdad, se establece también que las circunstancias que enumera el texto constitucional (en nuestro caso, el género), no pueden ser rasgos definitorios de un trato diferente del ordenamiento jurídico. Es decir, aunque utilizando la doctrina de la clasificación razonable, se llegara a la conclusión de que la clasificación que hace la norma es, efectivamente, razonable, esto no sería admisible constitucionalmente. Entra en juego la doctrina de la clasificación sospechosa, en virtud de la cual, al establecer una clasificación empleando un rasgo no permitido, se presume que la misma es inconstitucional, por lo que debe ser sometida a un juicio más estricto que el de mera racionalidad. Estos juicios se dividen, según los casos, en los siguientes (Rey Martínez, 1995):

1) *Rational relationship test*: se analiza la racionalidad de la norma con el fin que la misma persigue, de modo que se entiende que la legislación debe tener un objetivo público legítimo.

2) *Strict scrutiny test*: el autor de la norma debe demostrar que su objetivo es un fin primordial del Estado (*compelling interest*) que justifica que se pongan en entredicho los valores constitucionales. A su vez, la Corte Suprema debe analizar si la clasificación que realiza la ley es totalmente necesaria para conseguir el fin primordial.

3) *Intermediate test*: se trata de una forma intermedia entre los dos juicios señalados anteriormente. El análisis que aquí se realiza es más complejo ya que comprende hasta seis técnicas:

“1) Insistir en que los objetivos perseguidos por una clasificación son importantes (aunque no lleguen a ser primordiales, *compelling*, como demandaría un escrutinio estricto). 2) Requerir que las reglas empleadas por el autor de la clasificación estén «sustancialmente dirigidas a la consecución de los objetivos» invocados para defender aquellas reglas. 3) Enfocar la diferencia no desde un punto de vista deferente hacia la autoridad legislativa, o desde una perspectiva objetivamente neutral, sino desde el prisma del grupo en situación de

desventaja por sí mismo; este enfoque requiere «que el juez intente obtener la perspectiva de un grupo al que no pertenece». 4) Requerir una articulación actual, es decir, rehusar suplir la diferencia cuestionada con un criterio dibujado en la imaginación judicial. 5) Limitar el uso de ideas adicionales posteriores para justificar la regla discriminatoria. En especial, hay que comprobar si detrás de una regla «para compensar pasadas discriminaciones de las mujeres», no está «el tradicional modo de pensar sobre ellas». 6) Requerir que el esquema legal sea alterado tanto como lo permita la refutación en casos individuales; el legislador no debe actual «al por mayor» cuando ciertas materias sensibles están en cuestión” (Rey Martínez, 1995, p. 53).

El Tribunal Constitucional español no utiliza estos criterios. El juicio de racionalidad, en este caso, se concreta en determinar si la clasificación que se hace en la norma se debe a que dichos grupos de personas no se encuentran en una situación jurídica similar. Por lo tanto, lo primero que se analiza son los supuestos de hecho que se presentan ante este Tribunal, para establecer si los mismos son iguales o no.

“El juicio de racionalidad trata de determinar, precisamente, si la ley que diferencia entre supuestos de hecho aporta un fundamento suficientemente racional como para poder considerar realmente diferentes las situaciones jurídicas en las que divide a la sociedad y, por tanto, poder considerar constitucional dicha norma” (Giménez Gluck, 2004, p. 71).

Entonces, para alegar ante el Tribunal Constitucional la vulneración del derecho fundamental a la igualdad, se debe utilizar un supuesto de hecho que se considere similar y en el que se concedió la ventaja que dispensa la norma. Se trata, por tanto, “de la semejanza o similitud de supuestos entre las resoluciones comparadas, cuyo resultado para el afectado recurrente ha de ser desfavorable *per relationem* con el objetivo por otro/s justiciable previamente juzgado” (Cabañas García, 2010, p.87). Esto es lo que se conoce como “*tertium comparationis*”. El término comparativo se concreta en situaciones jurídicas. Es decir, no se trata de comparar normas, sino de comparar las situaciones frente a las mismas en las que se encuentran los individuos. Así, “la situación jurídica es la suma del supuesto de hecho y la consecuencia jurídica que se le atribuye al mismo” (Giménez Gluck, 2004, p. 73).

En suma, el Tribunal Constitucional debe determinar si la clasificación que hace la norma obedece a las diferencias existentes, en cuyo caso sería constitucional, o si, por el contrario, dichas diferencias no son objetivas, en cuyo caso la norma sería inconstitucional. “Para ello, el juicio de racionalidad utiliza dos parámetros: a) la clasificación legislativa ha de tener una razón de ser o fundamento constitucionalmente admisible; y b) respecto a esa razón de ser o fundamento, las situaciones jurídicas que se categorizan han de ser diferentes” (op. cit, ps. 81-82).

5.2. Juicio de proporcionalidad

El juicio de proporcionalidad ha sido utilizado para controlar las limitaciones de determinados derechos fundamentales que se han producido. Así, lo que se pretende con este juicio es analizar si los medios empleados son adecuados con respecto a la finalidad que persigue la ley. Para ello se analiza previamente el propósito de la norma que pretende restringir derechos fundamentales para luego poder centrarse en los medios utilizados por la misma.

El juicio de proporcionalidad consta de una estructura que podemos resumir de la siguiente forma:

“1) Congruencia o idoneidad: la limitación de derechos ha de ser congruente o idónea con la finalidad que se persigue; 2) necesidad; dicha limitación ha de ser la opción menos gravosa en la consecución de dicha finalidad; y 3) proporcionalidad en sentido estricto: la relación entre la finalidad y los medios para conseguirla ha de ser proporcionada” (op. cit, p. 98).

Parte de la jurisprudencia constitucional entiende que, superado el juicio de racionalidad, no es necesario llevar a cabo el juicio de proporcionalidad, y que este último solo opera cuando no se ha superado el primero. Es decir, que la no superación del juicio de racionalidad no supone la inconstitucionalidad de la norma. Según esta doctrina, habría que realizar el juicio de proporcionalidad, de manera que si lo supera sí podría ser constitucional. No obstante, no es la doctrina mayoritaria, ya que no resulta coherente admitir clasificaciones que son ilegítimas y, aun así, declarar la constitucionalidad de una norma.

Aun admitiendo que en el Estado español se ha avanzado considerablemente en

este tema, hemos de reconocer que el sistema americano ofrece mayores garantías al establecer un catálogo de supuestos que hacen que la norma que contiene diferencias se analice de una forma o de otra. Esto puede deberse a que el debate en torno a la igualdad en Estados Unidos comenzó hace ya bastante tiempo, mientras que en el Estado español las medidas de acción positiva se introducen en 2007, propiciadas por recomendaciones de la Unión Europea, como trataremos en el siguiente apartado.

6. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNIÓN EUROPEA

En sus inicios, la Unión Europea se concibió únicamente con fines económicos. Así, inicialmente se denominaba Comunidad Económica Europea y su objeto era regular las relaciones comerciales entre los Estados miembro. En esta etapa no se regulaban cuestiones sociales. En el caso que nos ocupa, la igualdad solo se contemplaba desde el punto de vista de igual retribución para un mismo trabajo, independientemente de si es mujer u hombre quien lo desempeña.

Con la transición de “«la Europa de los mercaderes» a la «Europa de las personas»” (Tur Ausina, 2011, p. 390) se incorpora el compromiso con los derechos sociales y políticos. En el caso de la igualdad de género, la regulación de la Unión Europea ha sido decisiva. Dicha regulación se ha llevado a cabo a través de Tratados de la Unión y también a través de directivas, reglamentos y decisiones. Finalmente, también ha habido importantes sentencias del Tribunal de Justicia que han contribuido a la configuración de este derecho.

En la década de los setenta, el objetivo de igualdad se centró en el ámbito laboral. La primera mención a la igualdad se hizo en la Directiva 75/117/CEE de 10 de Febrero, en virtud de la cual se establecía el principio de igual trabajo, igual salario. Se pretendía unificar las legislaciones de los Estados miembros.

Posteriormente, a través de la Directiva 76/207/CEE de 9 de Febrero, se introdujo el concepto de igualdad de trato, aunque relativo al acceso al empleo. En esta Directiva se observa el compromiso de la Unión con la igualdad de hombres y mujeres, en tanto que se señala la prohibición de discriminación directa e indirecta. A su vez, se incorporan las bases para adoptar medidas de acción positiva

Finalmente se establecen la Directiva 79/7/CEE y la Directiva 86/613/CEE. La

primera es relativa a la igualdad de trato en la seguridad social y la segunda se refiere a las personas que desempeñan actividades autónomas.

Pero la introducción como tal de las medidas de acción positiva se hizo a través de la Recomendación 84/635/CEE de 13 de Diciembre.

En cuanto a los tratados, fue en el Tratado de Amsterdam, firmado el 2 de Octubre de 1997 donde realmente se plasmó el propósito de construir el principio de igualdad entre hombres y mujeres. A través de este Tratado, se modifica el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea que en su artículo 141 establece lo siguiente:

“1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

2. Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo. La igualdad de retribución sin discriminación por razón de sexo significa:

a) Que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida.

b) Que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.

3. El Consejo, con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 251 y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptará medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

4. Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades

profesionales o a evitar compensar desventajas en sus carreras profesionales”.

A su vez, los artículos 2 y 3 del Tratado fijan la igualdad entre hombres y mujeres como una finalidad que la Comunidad debe promover. Finalmente, el artículo 13 establece la necesidad de que la Unión Europea luche, dentro de sus competencias, contra la discriminación por razón de sexo.

La Unión Europea introduce, de esta forma, la concepción de igualdad formal y de igualdad real. No obstante, vemos que los avances han sido, sobre todo, en materia de igualdad real y efectiva, contemplando también el concepto de transversalidad de género.

“Se trata de superar, tanto la igualdad como estricta dimensión formal ceñida a la igualdad ante la ley o igualdad de trato, dado que parece claro el propósito por tomarse en consideración la desigualdad social en la que se encuentran determinadas personas, como su estricto incardinamiento en las políticas sociales, ya que las cuestiones referidas a la igualdad entre hombres y mujeres pueden hacerse extensibles a cualquier ámbito, decisión o política adoptada en el ámbito de la Unión” (Tur Ausina, 2011, ps. 398-399).

En cuanto a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, han sido decisivas las sentencias del caso Kalanke de 17 de octubre de 1995 y del caso Marshall de 11 de Noviembre de 1997. El supuesto de hecho de la primera sentencia es el siguiente:

El Señor Kalanke impugna una norma del Land de Bremen que establecía que la mujer tendría preferencia de acceso a determinados puestos de la función pública en los que se encontrara infrarrepresentada y si tenía la misma capacitación que un hombre. De esta manera, el Señor Kalanke no ascendió al puesto de Jefe de la Sección de Jardines de la ciudad de Bremen, en tanto que se prefirió que fuera una mujer la que ascendiera.

La cuestión se centró en la interpretación del artículo 2.4 de la citada Directiva 76/207/CEE. Dicho artículo establece lo siguiente:

“La presente Directiva no obstará las medidas encaminadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular para corregir las desigualdades de hecho que afecten a las oportunidades de las mujeres en las materias

contempladas en el apartado 1 del artículo 1”.

La Sentencia le da la razón al recurrente, pues entiende que en modo alguno se puede establecer preferencia de la mujer a la hora de acceder a un puesto de trabajo de forma automática. Por lo tanto, el artículo 2.4 de la Directiva 76/207/CEE debe interpretarse restrictivamente al atentar contra la igualdad de trato. De esta forma se entiende que la norma del Land de Bremen excede de los límites marcados por la Directiva, ya que establece la preferencia incondicional y absoluta de la mujer.

Dos años después ocurre el asunto Marschall, en el que el Señor Marschall que pretendía acceder a un puesto de promoción en un centro escolar, impugna una norma de la función pública del Land de Nordrhein-Westfalen que establecía lo siguiente:

“Cuando, en el sector del organismo competente en el que deba producirse la promoción, haya menos mujeres que hombres en el nivel del correspondiente puesto de la carrera, se concederá preferencia en la promoción a las mujeres, a igualdad de aptitud, competencia y prestaciones profesionales, salvo que concurran en la persona de un candidato motivos que inclinen la balanza a su favor”.

En este caso, se consideró que la norma sí se encontraba dentro de los parámetros del artículo 2.4 de la Directiva 76/207/CEE, puesto que no establecía una preferencia absoluta e incondicional, sino que se daba un cierto margen de apreciación al valorar las circunstancias objetivas que pueden hacer que se seleccione al candidato masculino. Así, el cambio de criterio del Tribunal se fundamenta en la STJCE de 11 de noviembre de 1997 de la siguiente forma:

“A diferencia de lo que ocurría con la normativa examinada en la sentencia Kalanke, una normativa nacional que, como la que es objeto del procedimiento principal, contiene una cláusula de apertura no sobrepasa esos límites si, en cada caso particular, garantiza, a los candidatos masculinos con igual capacitación que las candidatas femeninas, que las candidaturas serán objeto de una apreciación objetiva que tenga en cuenta todos los criterios relativos a la persona de los candidatos de ambos sexos e ignore la preferencia concedida a las candidatas femeninas cuando uno o varios de esos criterios hagan que la balanza se incline a favor del candidato de sexo masculino. No obstante, debe recordarse, a este respecto, que tales criterios no podrán ser

discriminatorios en perjuicio de las candidatas femeninas”.

7. CONCLUSIONES

El fin de este trabajo ha sido sintetizar las diferentes concepciones que han existido sobre la igualdad de género y su implicación práctica, llevando a cabo, también, un análisis sobre el fundamento constitucional de las medidas de acción positiva.

La desigualdad entre hombres y mujeres es artificial. Por poner un ejemplo, no es que nosotras hayamos nacido con menos fuerza y ellos con más. Es que la sociedad occidental se ha ordenado a través del sistema patriarcal, distribuyendo el poder siempre a favor del género masculino. Esto explica que los hombres ocupen los puestos de responsabilidad o de toma de decisiones o, en general, los círculos de poder. Cuando se dice que debe tenerse en cuenta la valía individual de cada persona, se obvia que ser varón ya es un punto positivo para acceder a determinados ámbitos laborales y políticos, aunque lo sea de una forma inconsciente.

Puesto que la desigualdad es artificial, la igualdad no se va a lograr de forma natural. Los Estados han de intervenir y utilizar los mecanismos que permite el sistema jurídico para ello, pues como valor superior, principio y derecho fundamental de los ordenamientos jurídicos que es, no se pueden permitir las violaciones que constantemente se hacen del mismo.

La desigualdad se manifiesta en el ámbito laboral, pero también se manifiesta en el ámbito de las relaciones privadas. Que en lo que va de año hayan sido asesinadas cuarenta y dos mujeres a manos de sus parejas o ex-parejas es un síntoma de la desigualdad de género.

Por esto es necesario un compromiso real con la igualdad. No se puede entender que la violencia de género, la igualdad y el lenguaje sexista son cuestiones aisladas que afectan a las mujeres. Todo ello forma parte de una misma construcción cultural y social, por lo que, lejos de combatirse individualmente, se debe combatir teniendo en cuenta todo su conjunto.

En el Estado español, desde la Transición se ha avanzado a pasos agigantados.

Hemos pasado de no poder contratar por nosotras mismas a ser beneficiarias de medidas promocionales para el acceso a ámbitos como el político.

Desde el punto de vista jurídico, aún queda mucho por avanzar. En primer lugar, sería preciso reconocer la masculinidad del Derecho. El propio artículo que habla de la igualdad entre los sexos comienza con “*todos los españoles...*”. Es obvio que las mujeres no estamos excluidas de los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución, pero sí que la misma ha sido redactada de forma androcéntrica, es decir, situando al hombre en el centro de todas las cosas. Por lo tanto, en este punto es necesario también revisar el Derecho para que se adapte a las nuevas circunstancias que rodean a la sociedad en la que la mujer, poco a poco, va ocupando los espacios que le han sido vetados.

En este estudio sólo se ha pretendido realizar una síntesis de lo que es el derecho fundamental a la igualdad de género, así como de las implicaciones prácticas que tiene o debe tener el mismo. Las polémicas que han rodeado, sobre todo a la igualdad en su vertiente material, y la superación de las mismas han sido plasmadas aquí para constatar que el Derecho y sus interpretaciones pueden transformar a la sociedad.

La STC 76/1990 sintetiza el tratamiento que recibe la igualdad en nuestro ordenamiento:

“Sobre el alcance del principio de igualdad ante la Ley este Tribunal ha elaborado en numerosas Sentencias una matizada doctrina cuyos rasgos esenciales pueden resumirse como sigue: a) no toda desigualdad de trato en la ley supone una infracción del art. 14 de la Constitución, sino que dicha infracción la produce solo aquella desigualdad que introduce una diferencia entre situaciones que pueden considerarse iguales y que carece de una justificación objetiva y razonable; b) el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas, debiendo considerarse iguales dos supuestos de hecho cuando la utilización o introducción de elementos diferenciadores sea arbitraria o carezca de fundamento racional; c) el principio de igualdad no prohíbe al legislador cualquier desigualdad de trato, sino sólo aquellas desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no

venir fundadas en criterios objetivos y suficientemente razonables de acuerdo con criterios o juicios de valor generalmente aceptados; d) por último, para que la diferenciación resulte constitucionalmente lícita no basta con que lo sea el fin con que ella se persigue, sino que es indispensable además que las consecuencias jurídicas que resultan de tal distinción sean adecuadas y proporcionadas a dicho fin, de manera que la relación entre la medida adoptada, el resultado que se produce y el fin pretendido por el legislador superen un juicio de proporcionalidad en sede constitucional, evitando resultados especialmente gravosos o desmedidos”

Todos estos requisitos se cumplen en las normas que hoy tratan de mitigar las diferencias entre hombres y mujeres. Pero las diferencias aún persisten, porque no solo a través del Derecho se logrará la igualdad. También la educación, la cultura, los medios de comunicación o la publicidad son ámbitos fundamentales en el camino que hemos de recorrer hasta lograrla. Por eso es tan importante la incorporación del concepto de transversalidad de género.

En suma, el derecho fundamental de la igualdad de género tiene un reconocimiento tanto formal como material. Los agentes jurídicos han sabido engranar ambos reconocimientos. A nuestro juicio, la vertiente material no constituye, en modo alguno, una excepción a la igualdad formal. Ambas vertientes son complementarias y la una no podría existir sin la otra. La igualdad de género es tan compleja que exige un precepto que reconozca que las personas somos iguales ante la ley y, en paralelo, exige que los poderes públicos adopten medidas que aborden el problema de la igualdad de oportunidades.

Una concepción únicamente liberal de la igualdad en nada contribuye a la mejora de la sociedad. De nada sirve afirmar que todas las personas son iguales ante la ley si se ignora que son desiguales socialmente. Por eso es necesario equiparar e impulsar a las mujeres. Se utiliza mucho, en cuanto a medidas de promoción de las mujeres se refiere, el argumento de los terceros inocentes: varones que no han sido culpables de esa discriminación hacia las mujeres y que, sin embargo pagan las consecuencias. No se trata de que se compense al género femenino por tantos años de discriminación. Se trata de que se equiparen las oportunidades de hombres y mujeres. Y para ello es necesario acabar con los privilegios que los hombres (también los terceros

inocentes) han tenido, solo por serlo, durante años.

Aquí entra en juego la acción positiva, que trata de corregir la desigualdad que, por diversas circunstancias, se ha creado. Es entonces cuando la igualdad comienza a tener también una dimensión privada, puesto que el ordenamiento comienza a regular relaciones que escapan del ámbito estrictamente público. Por eso se dice que el principio de igualdad se contrapone, en cierta medida, al de libertad. Pero, en nuestra opinión, si no hay igualdad, solo hay libertad para parte de la sociedad. La propia STC 12/2008 menciona lo siguiente:

“Dicho de otro modo, el art. 9.2 CE expresa la voluntad del constituyente de alcanzar no sólo la igualdad formal sino también la igualdad sustantiva, al ser consciente de que únicamente desde esa igualdad sustantiva es posible la realización efectiva del libre desarrollo de la personalidad; por ello el constituyente completa la vertiente negativa de proscripción de acciones discriminatorias con la positiva de favorecimiento de esa igualdad material”

Ésta es, a nuestro juicio, la interpretación correcta de la igualdad que no se beneficia del sacrificio de la libertad, sino que, por el contrario, se nutre de ella y hacia ella camina. Compartimos, pues, la máxima de Rosa Luxemburgo de luchar “por un mundo donde seamos socialmente iguales, humanamente diferentes y totalmente libres”.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez Conde, E y Marhuenda, F. (2011). La igualdad como principio constitucional. El contenido de la igualdad: la prohibición de discriminación. El desarrollo del principio de igualdad. En Cancio Álvarez, M. (Ed.), *Estudios interdisciplinarios sobre igualdad* (p. 35-68). Madrid, España: Iustel.
- Bobbio, N. (1993). *Igualdad y libertad*. Barcelona, España: Paidós I.C.E y U.A.B.
- Cabañas García, J. (2010). “*El derecho a la igualdad en la aplicación judicial de la ley*”. Pamplona, España: Thomson Reuters Aranzadi.
- Dema Moreno, S. (2008). *A la igualdad por la desigualdad*. Oviedo, España: KRK Ediciones.
- De Miguel, Álvarez, A. (2011). La perspectiva feminista: una aproximación a los conceptos fundamentales. En Cancio Álvarez, M. (Ed.), *Estudios interdisciplinarios sobre igualdad* (p. 309-322). Madrid, España: Iustel.
- Díez Peralta, A. (2014). La mujer en el derecho internacional. En Rodríguez López, R y otras. (Ed.), *Mujer e igualdad en el Derecho español* (p. 60-70). Pamplona, España: Thomson Reuters Aranzadi.
- Díez-Picazo, L. (2013). *Sistema de derecho fundamentales* (p. 195-219). Madrid, España: Civitas.
- Durán López, F. (2009). La Ley de Igualdad. En Ruíz Miguel, A. y Macía Morillo, A. (Ed.), *Desafíos de la igualdad, desafíos a la igualdad* (p. 89-93). Madrid, España: Universidad Autónoma de Madrid. Boletín Oficial del Estado.
- Escudero Alday, R. (2001). Los derechos del hombre y de la mujer en Mary Wollstonecraft. En De Asís Roig, R. Fernández García, E y Peces-Barba Martínez, G. (Ed.), *Historia de los derechos fundamentales, Tomo II* (p. 417-443). Madrid, España: Dykinson.

- Facio, A. (1999). *“Cuando el género suena, cambios trae. (Una metodología para el análisis de género del fenómeno legal)”*. San José, Costa Rica: ILANUD.
- Figueruelo Burrieza, A. (2011). Tratamiento de la igualdad entre mujeres y hombres en el ordenamiento jurídico español. En Cancio Álvarez, M. (Ed.), *Estudios interdisciplinarios sobre igualdad* (p. 439-478). Madrid, España: Iustel.
- Gil Ruiz, J. (2014). Interseccionalidad, género y derecho: la defectiva fiscalización judicial del “gender mainstreaming”. En Lorenzo Copello, P. y Durán Muñoz, R (Coord.), *Diversidad cultural, género y derecho* (ps. 367-400). Valencia, España: Tirant LoBlanch.
- Giménez Gluck, D. (1999). *“Una manifestación polémica del principio de igualdad”*. Valencia, España: Tirant Monografías.
- Giménez Gluck, D. (2004). *Juicio de igualdad y Tribunal Constitucional*. Barcelona, España: Bosch.
- Lazo Fuentes, X. (2006). Acerca del concepto de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En Ibañez Martínez, M. y Figueruelo Burrieza, A (Ed.), *El reto de la efectiva igualdad de oportunidades* (ps. 231-254). Granada, España: Comares Editorial.
- Martín Martín, G. (2011). La igualdad en las relaciones jurídicas privadas. En Cancio Álvarez, M. (Ed.), *Estudios interdisciplinarios sobre igualdad* (p. 89-123). Madrid, España: Iustel.
- Melado Lirola, A. (2014). La mujer en el derecho constitucional. En Rodríguez López, R y otras. (Ed.), *Mujer e igualdad en el Derecho español* (p. 39-58). Pamplona, España: Thomson Reuters Aranzadi.
- Novales Alquézar, M. (2004). *Derecho antidiscriminatorio y género: las premisas invisibles*. Santiago de Chile, Chile: Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer.
- Nuño Gómez, L. (2011). El origen de las políticas de género. La evolución

legislativa y las políticas de igualdad en el Estado español. En Cancio Álvarez, M. (Ed.), *Estudios interdisciplinarios sobre igualdad* (p. 325-363). Madrid, España: Iustel.

- Pitch, T. (2014). Tess y yo: diferencias y desigualdades en la diferencia. En Lorenzo Copello, P y Durán Muñoz, R (Coord.), *Diversidad cultural, género y derecho* (ps. 241-266). Valencia, España: Tirant LoBlanch.
- Rey Martínez, F. (1995). *El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo*. Madrid, España: McGraw-Hill.
- Rubio Marín, R., Herrera Moreno, M. y Vivas Tesón, I. (1999). *Mujer e igualdad: la norma y su aplicación (aspectos constitucionales, penales y civiles)*. Tomo I. Sevilla, España: Instituto Andaluz de la Mujer.
- Ruiz Resa, J. (2014). Estereotipos y ciencia jurídica. En Lorenzo Copello, P y Durán Muñoz, R (Coord.), *Diversidad cultural, género y derecho* (ps. 323-362). Valencia, España: Tirant LoBlanch.
- Souto Galván, C. (2011). Mainstreaming de género. En Cancio Álvarez, M. (Ed.), *Estudios interdisciplinarios sobre igualdad* (p. 71-87). Madrid, España: Iustel.
- Tur Ausina, R. (2011). Las políticas de igualdad de género en Europa: Unión Europea y Consejo de Europa. En Cancio Álvarez, M. (Ed.), *Estudios interdisciplinarios sobre igualdad* (p. 391-421). Madrid, España: Iustel.
- Valdeolivas García, Y. (2009). La historia interminable de la igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones de trabajo. En Ruíz Miguel, A. y Macía Morillo, A. (Ed.), *Desafíos de la igualdad, desafíos a la igualdad* (p. 107-125). Madrid, España: Universidad Autónoma de Madrid. Boletín Oficial del Estado.
- Valdés Dal-Ré, F. (2009). La calidad de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. En Ruíz Miguel, A y Macía Morillo, A. (Ed.), *Desafíos de la igualdad, desafíos a la igualdad* (p. 127-143). Madrid, España: Universidad Autónoma de Madrid. Boletín Oficial del Estado.

- Varela, N. (2013). *Feminismo para principiantes*. Barcelona, España: B de Bolsillo.
- Zoco Zabala, C. (2008). *Prohibición de distinciones por razón de sexo. Derecho comunitario, nacional y autonómico*. Pamplona, España: Thomson Aranzadi.