



# **TRABAJO FIN DE GRADO**

## **GRADO EN DERECHO**

### **CURSO ACADÉMICO 2017-2018**

#### **LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978**

THE GENDER PERSPECTIVE IN THE SPANISH CONSTITUTION OF 1978

AUTORA: M<sup>a</sup> DE LOS ÁNGELES GÓMEZ GONZÁLEZ

DIRECTOR: JOSÉ IGNACIO SOLAR CAYÓN



*“A todas las personas que con su dedicación y esfuerzo consiguieron poner los cimientos de una sociedad más igualitaria; más humana”.*

## **ÍNDICE:**

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>5</b>
<b>2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS.....</b>	<b>7</b>
<b>2.1. INFLUENCIA DEL LENGUAJE SEXISTA Y SU REPERCU- SIÓN MEDIÁTICA EN EL PROCESO DESIGUAL ENTRE HOMBRES Y MUJE- RES.....</b>	<b>7</b>
<b>2.2. RELIGIÓN Y CIVILIZACIONES COMO FACTORES GENE- RADORES DE DESIGUALDAD.....</b>	<b>8</b>
2.2.1. Grecia.....	9
2.2.2. Roma.....	10
2.2.3. Judaísmo.....	10
2.2.4. Cristianismo.....	11
2.2.5. Islam.....	11
2.2.6. Budismo.....	11
<b>3. IGUALDAD, EQUIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.....</b>	<b>12</b>
<b>3.1 CONCEPTO Y DIFERENCIAS.....</b>	<b>12</b>
<b>3.2. DISCRIMINACIÓN INVERSA Y ACCIÓN POSITIVA.....</b>	<b>15</b>

<b>4. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LAS CONVENCIONES INTERNACIONALES.....</b>	<b>17</b>
<b>4.1. CONVENIOS Y TRATADOS DE LAS NACIONES UNIDAS: ESPECIAL ATENCIÓN A LA CEDAW.....</b>	<b>17</b>
<b>4.2. UNIÓN EUROPEA: JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA COMUNITARIA.....</b>	<b>20</b>
<b>5. IGUALDAD EN LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978.....</b>	<b>26</b>
<b>5.1. IGUALDAD FORMAL DEL ARTÍCULO 14.....</b>	<b>27</b>
<b>5.2. IGUALDAD SUSTANCIAL DEL ARTÍCULO 9.2.....</b>	<b>40</b>
<b>5.3. LA EXCEPCIÓN AL PRINCIPIO POR RAZÓN DE SEXO: ART.57. ....</b>	<b>45</b>
<b>5.4. AVANCES EN MATERIA DE IGUALDAD EN ESPAÑA EN LOS ÚLTIMOS AÑOS.....</b>	<b>46</b>
<b>6. CONCLUSIONES.....</b>	<b>49</b>
<b>7. BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>51</b>
<b>8. ANEXO .....</b>	<b>55</b>

## **ABREVIATURAS:**

**Art.** : Artículo

**BOE:** Boletín Oficial del Estado.

**CE:** Constitución española.

**CEDAW:** Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer.

**DOUE:** Diario Oficial de la Unión Europea.

**DUDH:** Declaración Universal de los Derechos Humanos.

**FJ:** Fundamento Jurídico.

**LO:** Ley Orgánica.

**LOPJ:** Ley Orgánica del Poder Judicial.

**STC:** Sentencia del Tribunal Constitucional.

**TC:** Tribunal Constitucional.

**TFUE:** Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

**TUE:** Tratado de la Unión Europea.

**UE:** Unión Europea

## 1.- INTRODUCCIÓN

La primera norma del ordenamiento jurídico español declara que “España se constituye en un Estado Social y democrático de Derecho, que promulga como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”. De la lectura de este precepto surge mi inquietud sobre el estudio de la igualdad y la perspectiva de género en la Constitución Española y su desarrollo normativo.

A lo largo de la historia, el papel de las mujeres ha estado ordenado jerárquicamente en una posición de inferioridad, de subordinación respecto al hombre. Estos valores de dominio se han instaurado en la construcción de identidades de género desiguales, “en la diferenciación sexual del trabajo recreada por la economía capitalista y en el mantenimiento de relaciones patriarcales en las relaciones sociales”.<sup>1</sup>

La violencia contra las mujeres es una realidad en todos los países del mundo y, como afirma la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), “la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente el goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre”.<sup>2</sup>

A mi parecer, el machismo está implantado en la sociedad, y reside en diversos mecanismos de superioridad: desde los micromachismos hasta la violencia física o psicológica.

---

<sup>1</sup> L. CALVO CARBALLO, “Violencia familiar, un abordaje desde la interdisciplinariedad”, *Curso de Perfeccionamiento Interdisciplinar para Egresados Universitarios*, Montevideo, 2006, p-128.

<sup>2</sup> Recomendación nº 19 de la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las mujeres de la Organización de Naciones Unidas, aprobada el 10 de diciembre de 1948: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

Tanto es así que el número de denuncias y víctimas de violencia de género, en los últimos años no ha dejado de crecer.

No podemos perder de vista que la discriminación de las mujeres supone un ataque a los Derechos Humanos, los cuales corresponden a los individuos en su condición de personas. En nuestro Texto Fundamental se les da respuesta a través de los Derechos Fundamentales que, en palabras de FERRAJOLI , son la “*ley del más débil*” , porque son “resultado de luchas o revoluciones que en cada ocasión han roto el velo de la normalidad y naturalidad que ocultaba una precedente opresión o discriminación” <sup>3</sup>. Han sido “conquistados como limitaciones de correlativos poderes y en defensa de sujetos más débiles contra la ley del más fuerte que regía en su ausencia”.<sup>4</sup>

Por tanto, la discriminación de las mujeres supone una contradicción a la “ley del más débil” además de una oposición a los principios de igualdad y no discriminación que aparecen en el primer y segundo artículo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948<sup>5</sup>.

Otro severo problema sufrido por las mujeres es la “doble discriminación”, que se produce cuando además del hecho de ser mujer, se une otra circunstancia discriminatoria que posiciona a la mujer en una situación de especial dificultad.

---

<sup>3</sup> L. FERRAJOLI, “Sobre los derechos fundamentales”, *Cuestiones Constitucionales*, núm. 15, 2006, p.121.

<sup>4</sup> L. FERRAJOLI, “Sobre los derechos fundamentales”, *Cuestiones Constitucionales*, núm. 15, 2006, p.127.

<sup>5</sup> Art. 1 DUDH: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”.

Art. 2 DUDH: “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía”.



tad para lograr el ejercicio pleno de sus derechos: raza, opinión, religión o cualquier otra circunstancia personal o social. Tal discriminación podría incluso llegar a ser múltiple en el caso de que concurrieran diversas circunstancias a la vez.

En conclusión, la elección de este tema se debe a la discriminación que aún siguen sufriendo las mujeres, a las violaciones de los Derechos Humanos y a la necesidad de abordar cómo nuestra Constitución trata la “igualdad de género” y la “no discriminación”, además de los mecanismos previstos para la consecución de la igualdad entre sexos, conectora de que aún queda mucho camino que recorrer hasta alcanzar la igualdad real.

## **2.-ANTECEDENTES HISTÓRICOS**

### **2.1. INFLUENCIA DEL LENGUAJE SEXISTA Y SU REPERCUSIÓN MEDIÁTICA EN EL PROCESO DESIGUAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

En palabras de GARCÍA MESEGUER “el sexismo es el hecho de considerar a nivel consciente o a nivel subconsciente que uno de los sexos tiene una intrínseca superioridad sobre el otro”.<sup>6</sup>

Por su parte, el lenguaje es “una técnica de expresión, una clasificación y una distribución de toda la experiencia existente en una determinada cultura”<sup>7</sup>. Constituye una herramienta esencial para el ser humano, porque le dota de medios de transmisión de sistemas de compartimientos, principios y valores que distinguen a los individuos y también a los grupos en relación a sus

---

<sup>6</sup> GARCÍA MESEGUER, A., *¿Es sexista la lengua española? Una investigación sobre el género gramatical*, Paidós, Barcelona, 1994.

<sup>7</sup> CHAMORRO GIRÁLDEZ, L., “*El sexismo en el lenguaje*”, *la política contemporánea*, Universidad Autónoma de Barcelona, 2006, p.9-10.

funciones dentro de la sociedad a la que pertenecen. Además de servir de vehículo en la emisión y reproducción de prejuicios y estereotipos discriminatorios.

A lo largo de la historia, la mayoría de las culturas han colocado al hombre como figura central, mientras que, debido al efecto nocivo del sexismo, la mujer aparecía de manera marginal, era neutralizada en diversos ámbitos de la vida cotidiana, entre los que cabe destacar el aspecto jurídico.

Bajo el uso del argumento que apela a sus características fisiológicas o biológicas, estrechamente vinculadas con el ciclo reproductivo (menstruación, gestación y parto), las mujeres quedan sujetas a las leyes de la naturaleza, mientras que los hombres, por su parte, al ser considerados físicamente superiores, se encuentran más cercanos a la creación jurídica, cultural y de leyes del pensamiento.

De este modo, se ha construido, erróneamente, una premisa que dotaba de falsa supremacía al hombre; y así, ha servido de base para que el sexismo negara la consecución de los derechos a las mujeres en las diversas áreas de las relaciones humanas, tal y como ponen de manifiesto las diversas expresiones que las estereotipan e invisibilizan.

Por todo ello, el lenguaje sexista y su proyección mediática y social son un claro reflejo de que las mujeres no gozan de una condición de igualdad con respecto a los hombres.

## **2.2- RELIGIÓN Y CIVILIZACIONES COMO FACTORES GENERADORES DE DESIGUALDAD:**

Es importante analizar la relación que, a lo largo de los años, ha interconectado religiones y legislación, para entender las desigualdades que a día de hoy se siguen produciendo, con el respaldo de la Ley.

En pleno siglo XXI todavía existen movimientos fanáticos de Oriente a Occidente que justifican la inferioridad de las mujeres, perpetuando así el sexismo como idea de “igualdad”.

### **2.2.1. Grecia**

Comenzando con un pequeño análisis histórico, observamos que en Grecia, aunque teóricamente ambos sexos tenían el mismo protagonismo, las funciones de la mujer se veían más limitadas en la vida en sociedad.

Atendiendo al campo de la filosofía, el griego Platón fue, tal vez, el primero en analizar los términos de la igualdad. En su obra marcó ya unas pautas en la evolución del concepto de la paridad de sexos.

Inicialmente, diferenció las dos esferas del pensamiento: “*logos*” y “*eros*”.

“*Logos*” sería la inteligencia, la cultura, la razón, la palabra y el espacio externo; elementos éstos que corresponden al hombre; por su parte, “*eros*” serían los sentimientos, el corazón, las irracionalidades y el espacio interno-doméstico, lo relativo al “*oikos*”<sup>8</sup>. Así lo reflejó en su obra “*La República*” donde no menciona a la mujer como sujeto constructor del gobierno ideal, al considerar que su función quedaba relegada al espacio doméstico, reflejo de la invisibilidad de la misma<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> “Oikos” es el término que se usaba en la Antigua Grecia para referirse a la casa u hogar. <https://www.significados.com/oikos/>

<sup>9</sup> MORALES OTAL, C., “*La mujer en Grecia*”, Sobre la Mujer, Centro de Estudios Teológicos-Pastorales San Fulgencio, Murcia, 1998, p.21.

Pero Platón también aportó numerosas ventajas en la consecución de la igualdad entre sexos y llegó a la conclusión de que la sociedad no es democrática si la mitad de la población no puede acceder de manera real y efectiva a sus derechos. Tanto es así que, en la obra “*Las Leyes*” reconoció a las mujeres la posibilidad de desempeño de las labores públicas, con la única condición de que contasen con una formación acorde a sus respectivos cargos.

A pesar de estos avances, la nueva perspectiva introducida por Platón no permaneció en el tiempo.

Dentro de la filosofía griega, su discípulo Aristóteles identificaba el concepto de justicia con el de igualdad, afirmando que ser justo es ser igual y ser injusto es ser desigual. Por tanto, las cosas que son iguales deben tratarse igual, y las cosas que son desiguales deben tratarse de manera desigual.

Trasladando ahora esta interpretación aristotélica a la paridad de género, encontramos un sexo fuerte-activo (masculino) y un sexo débil-pasivo (femenino), “*por naturaleza más débil, cuya naturaleza hay que considerar como un defecto natural*”<sup>10</sup>.

### **2.2.2. Roma**

En Roma, para gozar de personalidad completa y no estar bajo potestad había que contar con el “*status familiae*”, es decir, ser jefe de familia. Este rol le fue asignado siempre a los hombres ya que, al igual que en Grecia, el papel de la mujer se reducía a las funciones relativas al ámbito doméstico: ser “*uxor*” (esposa) y “*materfamilias*” (madre y educadora de sus hijos como futuros ciudadanos o “*cives*”).

### **2.2.3. Judaísmo**

---

<sup>10</sup> MARTÍNEZ FERNÁNDEZ, P., “*Masculinidades: ¿Nuevas construcciones?*”, revista chilena de estudios sociológicos, 2000, p.7.

En la religión hebrea se mantuvieron los mismos patrones. Era el varón quien determinaba qué miembros eran los elegidos a “la casa del padre” y bajo su tutela se encontraban las mujeres.

#### **2.2.4. Cristianismo**

El cristianismo tampoco trajo cambios sustanciales en la consecución de derechos. La imagen de “Dios” siempre se identificó con la figura del hombre, que era propietario, tutor de sus descendientes e independiente económicamente, a diferencia de la mujer.

#### **2.2.5. Islam**

Por otro lado, la religión islámica se pronunció sobre la dignidad de la mujer pero a su vez la consideró un ser inferior y cercano a los animales. El género femenino era entendido como una posesión del hombre y, dentro de la cultura musulmana, se generó un doble modelo contradictorio, ya que la mujer aparecía como un ser débil que solo debía mantenerse si era útil; pero, por otro lado, se la consideraba un sujeto necesitado protección<sup>11</sup>.

Aún a día de hoy, el Islam cuenta con el apoyo legislativo de varios países donde las mujeres no tienen derecho a la igualdad ni acceso a otros muchos Derechos Fundamentales, como la educación o la sanidad.

El sistema de justicia continúa permitiendo prácticas abusivas como la mutilación genital o el hecho de que el marido pueda solicitar de inmediato el divorcio en caso de que dicha ablación no se produzca.

#### **2.2.6. Budismo**

---

<sup>11</sup> ABUMALHAM, M., “La mujer y el Islam”, revista “Scripta Fulgentina” volumen 8, número 15-16, pp. 131 y 132.

Quizá la religión que ha dotado de mayores derechos a la mujer haya sido el budismo, al romper con la histórica discriminación dualista, aunque hayan seguido soportando numerosas situaciones de inferioridad y vulnerabilidad, consecuencia de la existencia de una sociedad androcéntrica<sup>12</sup>.

Por todo ello, atendiendo al análisis anteriormente realizado, podemos observar la existencia de leyes que han promovido la desigualdad desde la antigüedad hasta hoy.

El fanatismo religioso desequilibra las relaciones de poder entre géneros y es uno de los factores que infieren principalmente en los principios de igualdad y no discriminación, tal y como han indicado los diferentes instrumentos internacionales que estudiaremos en los próximos epígrafes.

### **3.- IGUALDAD, EQUIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

#### **3.1- CONCEPTO Y DIFERENCIAS**

El término “igualdad” aparece de manera recurrente en diversos artículos de nuestra Carta Magna.

De estas referencias sobre la igualdad, quizás la que mayor relevancia ha adquirido ha sido la que viene dispuesta en el artículo 14: *“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.”* Nos encontramos ante una norma que recoge un derecho para los ciudadanos y un límite de actuación para los poderes públicos. Se encuentra ubicada justo antes del “núcleo duro” de nuestra Constitución; concretamente en la antesala del capítulo segundo, del Título I, que recoge los

---

<sup>12</sup> TASHI LHAMO, V.L, “La Figura de la mujer en la tradición del Budismo Tibetano”, revista “Scripta Fulgentina” volumen 8, número 15-16, p.83.

derechos fundamentales. Aún con todo, a pesar de que dicho artículo no esté incluido en la sección primera, relativa a los “derechos fundamentales y las libertades públicas”, el Tribunal Constitucional ha tenido la oportunidad de pronunciarse en numerosas ocasiones al respecto, con una tendencia uniforme hacia la inclusión del “derecho a la igualdad” como un auténtico derecho fundamental. Así lo establece la Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 142/1985, de 23 de octubre de 1985, donde el Tribunal Constitucional (TC) alude al “derecho fundamental (...) de igualdad consagrado en el artículo 14 de la Constitución española”.<sup>13</sup>

Por otro lado, dentro del pensamiento filosófico moderno, el término “igualdad” se ha entendido siempre íntimamente ligado al más amplio concepto de justicia.

Así ocurre, paradigmáticamente, en la *“Teoría de la justicia”* de JOHN RAWLS, para quien los dos principios desde los que se debe iniciar el proceso para alcanzar una sociedad justa y equitativa son, en primer lugar, *que cada persona ha de tener un derecho igual al esquema más extenso de libertades básicas que sea compatible con una estructura semejante de libertades para los demás* y, en segundo lugar, *que las desigualdades sociales y económicas habrán de ser conformadas de modo tal que a la vez que se espere razonablemente que sean ventajosas para todas las personas se vinculen con empleos y cargos asequibles para todos y todas*.<sup>14</sup>

A partir del primer principio es factible la construcción del mandato constitucional de igualdad en los derechos fundamentales, mientras que el segundo de ellos se fundamenta en que la regla debe ser la igualdad y que, por tanto, las desigualdades deben de ser la excepción.

---

<sup>13</sup> STC 142/1985, BOE núm. 283 de 26 de noviembre de 1985, FJ: 1.

<sup>14</sup> RAWLS J., *Teoría de la Justicia*, traducción de María Dolores González, 1971 (primera edición electrónica: 2012), p.28.

En este punto, es preciso atender al concepto de “equidad” en lo que se refiere a las relaciones entre hombres y mujeres; es decir, a la imparcialidad en el trato tanto a unas como a otros, ya sea de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considere equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

Este concepto también se refiere al principio conforme el cual hombres y mujeres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados, oportunidades y recompensas, con la finalidad de lograr la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar, por lo que la relación entre ambas puede ser entendida como la cualidad por la que ninguna de ellas es favorecida de manera injusta en perjuicio de la otra, es decir, la verdadera equidad entre mujeres y hombres significa alcanzar la igualdad en el acceso a los derechos y a las oportunidades.

En mi opinión, la equidad impone la necesidad de implantar y desarrollar todas aquellas normatividades, políticas públicas, programas, recursos, dispositivos y acciones, ya lo sean sociales, legales o tecnológicas, encaminadas a lograr la plena igualdad entre las personas.

La lucha por el logro de una sociedad equitativa y la posibilidad de intervención por parte del Estado para la consecución de la misma puede parecer, a priori, conceptualmente contradictoria, ya que el citado artículo 14 de la Constitución Española dispone junto al mandato de igualdad, una prohibición de discriminación por razón de “*nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*”. En relación con esta noción de discriminación, el Tribunal Constitucional declaró lo siguiente: “*Esta referencia expresa a tales motivos o razones de discriminación no implica el establecimiento de una lista cerrada de supuestos de discriminación[...], pero sí representa una explícita interdicción de determinadas diferencias históricamente muy*



arraigadas y que han situado, tanto por la acción de los poderes públicos como por la práctica social, a sectores de la población en posiciones, no solo desventajosas, sino contrarias a la dignidad de la persona que reconoce el art. 10.1 CE<sup>15</sup>”

A pesar de ello, aunque se tratase de una desigualdad cuya base se encontrara en las causas recogidas en el art. 14 CE, para determinar la inconstitucionalidad de dicha desigualdad, deberíamos valorar el efecto jurídico de estas causas de discriminación; pues como aprecia el Tribunal Constitucional, *“en tales supuestos, el canon de control al enjuiciar la legitimidad de la diferencia y las exigencias de la proporcionalidad resulta mucho más estricto, así como más rigurosa la carga de acreditar el carácter más justificado de la diferenciación”*.<sup>16</sup>

No nos encontramos ante una lista cerrada de supuestos discriminatorios, sino ante una enumeración básica de supuestos pues el texto añade “cualquier otra condición o circunstancia personal o social”, extendiendo así la lista proporcionada.

Por tanto, el artículo 14 prohíbe todo tipo de discriminación y, de manera especial, la que se mantenga sobre alguno de los supuestos expresamente mencionados en la norma.

### **3.2.-DISCRIMINACIÓN INVERSA Y ACCIÓN POSITIVA**

---

<sup>15</sup> CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA, artículo 10.1: *“La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social”*.

<http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/titulos/articulos.jsp?ini=10&tipo=2>

<sup>16</sup> STC 59/2008, de 14 de mayo de 2008 (BOE núm. 135, de 4 de junio de 2008), FJ: 5.

Queda claro, pues, el enfoque del precepto hacia una igualdad real, dentro de un contexto social que avance hacia la equiparación de clases. No se trata de mantener la sociedad como se encuentra, sino de hacerla evolucionar, de utilizar la desigualdad necesaria para equiparar a las clases o colectivos más desfavorecidos con aquellos que gozan de una mejor posición.

Y, para ello, debemos servirnos del dinamismo del que el propio artículo nos dota, distinguiendo dos tipos de trato favorable a sectores desfavorecidos: la discriminación inversa y la acción positiva.

-La discriminación inversa consiste en dar un trato favorable a unas personas en detrimento de otras. Debe estar justificada por dos condiciones: respeto a los derechos de los individuos a quienes puedan afectar tales medidas y adecuación entre el trato y el fin pretendido.

-La acción positiva, por su parte, trata de elaborar políticas públicas enfocadas en un determinado grupo, sin perjuicio de nadie. Estas políticas pueden consistir en: normas jurídicas, servicios de personal, recursos materiales y persuasión.

Ahora bien, ¿son constitucionalmente admisibles estas técnicas de trato favorable? Y, en caso afirmativo, ¿en qué parte del articulado encajarían?

El artículo 9.2 CE contiene el mandamiento que obliga a los poderes públicos a promover la igualdad real y efectiva, cuya base radica en el principio de igualdad contenido en el artículo 14 del texto fundamental.

Por tanto, tal y como señala GARCÍA MORILLO<sup>17</sup>, estas situaciones son constitucionalmente admisibles y “*no se pueden considerar discriminatorias las acciones de los poderes públicos destinadas a favorecer a colectivos históricamente marginados con el fin de que estos colectivos vean enmendada su situación de desigualdad*”, siempre que existan dos supuestos: un colectivo que se encuentra en situación de desventaja y una medida que tenga como objetivo superar la desigualdad.

## **4.-EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LAS CONVEN- CIONES INTERNACIONALES**

### **4.1.- CONVENIOS Y TRATADOS DE LAS NACIONES UNIDAS**

Partimos de la idea de que la igualdad de género ante la ley no implica necesariamente que las mujeres tengan las mismas oportunidades en la práctica. Por este motivo, las Naciones Unidas han apoyado los derechos femeninos ya desde la adopción de su Carta Fundamental, cuyo artículo primero contiene el mandato de “*realizar la cooperación internacional [...] en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión*”<sup>18</sup>.

Cuando apenas había transcurrido un año desde la creación de las Naciones Unidas, el Consejo Económico y Social creó el organismo internacional

---

<sup>17</sup> GARCÍA MORILLO, V. “El principio de presencia equilibrada en el art. 44 bis de la LOREG y el derecho de acceso a los cargos públicos en condiciones de igualdad: análisis crítico de la última reforma de la LOREG”, *Feminismo/s: revista del Centro de Estudios sobre la Mujer de la Universidad de Alicante*, nº 12, 2008, pág. 135-154.

<sup>18</sup> Artículo 1.3 de la Carta Fundamental de las Naciones Unidas, donde se señalan los propósitos de la organización: <http://www.un.org/es/sections/un-charter/chapter-i/index.html>

más importante para *“la creación de políticas dedicadas exclusivamente a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento”*, la denominada “Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer”<sup>19</sup>.

Uno de sus hitos más importantes fue garantizar el uso del género neutro de la lengua en la redacción de la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General el 10 de diciembre de 1948. Dicha Declaración supone un antes y un después en la lucha feminista, al disponer que *“todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos» y que «toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, [...] nacimiento o cualquier otra condición”*.

Dos décadas más tarde, concretamente en el año 1975, la Asamblea declaró el Año Internacional de la Mujer y organizó la primera Conferencia Mundial sobre la Mujer, que tuvo lugar en la Ciudad de México. Gracias a esta Conferencia se confeccionó el Decenio de las Naciones Unidas para la mujer<sup>20</sup> y se creó el Fondo de Contribuciones Voluntarias para el Decenio.

En 1979, la Asamblea General aprobó la denominada “Carta Internacional de los Derechos Humanos para las Mujeres”. Se trata de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación sobre la Mujer (CEDAW) que a menudo se describe como una Carta Internacional de Derechos Humanos para las mujeres.

La CEDAW considera la cultura y la tradición como factores determinantes de las relaciones familiares y, en consecuencia, de los roles de género asig-

---

<sup>19</sup> La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer desempeña una labor crucial en la promoción de los derechos de la mujer documentando la realidad que viven las mujeres en todo el mundo, y elaborando normas internacionales en materia de igualdad: <http://www.unwomen.org/es/csw>

<sup>20</sup> Ver documento anexo número 1

nados en el seno de esos grupos. Contiene 30 artículos, donde se define concretamente qué es la discriminación contra las mujeres y establece un plan de acción nacional para poner fin a tal forma de discriminación.

Además, es el primer tratado de derechos humanos que ratifica los derechos reproductivos de las mujeres.

Nos encontramos, por tanto, ante un instrumento dinámico internacional que ha sido ratificado ya por 191 países en todo el mundo y contiene artículos (concretamente del 1 al 5 y el 24) que constituyen el eje interpretativo general de todos los artículos sustantivos de la Convención. Esto quiere decir que el texto que dispone no se acaba en sí mismo, y es por este motivo que continuamente se generan Recomendaciones Generales que ayudan a aclarar el contenido sustantivo de sus artículos.

De este modo, la CEDAW ha permitido visibilizar y cuestionar a nivel internacional las realidades de discriminación que vivimos el conjunto diverso de las mujeres; y, por otro lado, ha convertido el principio clásico de igualdad en un derecho que debe ser salvaguardado por los Estados Partes de manera efectiva, además de la consagración que la Ley y las diversas Constituciones puedan conferirle.

En 1985 se llevó a cabo en Nairobi la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz. Allí se dieron cuenta de que los objetivos marcados en la Conferencia de Ciudad de México habían fracasado y crearon un nuevo documento con objetivos de futuro para el año 2000.

Una década después, en 1995, los objetivos de Nairobi fueron superados en Beijing, en la Cuarta Conferencia Sobre la Mujer.

En 2010, la Asamblea General de Naciones Unidas decidió aunar sus cuatro instituciones y organismos más importantes hasta el momento y creó la nueva organización de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres: ONU Mujeres<sup>21</sup>.

Actualmente, los esfuerzos de las Naciones Unidas se centran en cumplir los diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible<sup>22</sup> (SOS) fijados a nivel mundial, entre los que se incluye el objetivo 5, relativo a la igualdad de género.

## **4.2.- UNIÓN EUROPEA: JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA COMUNITARIA**

Para conocer la normativa nacional resulta necesario atender inicialmente al Derecho europeo, dado que existe un principio de primacía por el que la aplicación de la normativa comunitaria tiene prevalencia sobre los Derechos nacionales de los estados miembros, quienes no pueden contradecirla.

Tal primacía limita las diferentes soberanías nacionales y es vinculante en los actos europeos de aplicación obligatoria: reglamentos y directivas.

---

<sup>21</sup> Las cuatro organizaciones y organismos que se aunaron fueron: el Fondo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), la Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género, la División para el Adelanto de la Mujer (DAM) y el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (ONU-INSTRAW).

<sup>22</sup> Enlace directo a los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, donde podemos acceder al análisis concreto del 5º (igualdad de la mujer): <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/>

El Tratado de la Unión Europea (TUE) destaca en sus artículos 2<sup>23</sup> y 3.3<sup>24</sup> un conjunto de valores entre los que se incluye la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación. Estos objetivos también se recogen en los artículos 20<sup>25</sup> y 21<sup>26</sup> de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Y el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), en su artículo octavo<sup>27</sup> también recoge los mismos principios y encomienda a la Unión el cometido de eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres y promover su igualdad a través de todas sus acciones.

Dentro del Derecho emanado de la UE para promover la igualdad de género cabe destacar las siguientes directivas<sup>28</sup>:

---

<sup>23</sup> Artículo 2 del Tratado de la Unión Europea: “La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres”.

<sup>24</sup> Artículo 3 del Tratado de la Unión Europea: “La Unión establecerá un mercado interior. Obrará en pro del desarrollo sostenible de Europa basado en un crecimiento económico equilibrado y en la estabilidad de los precios, en una economía social de mercado altamente competitiva, tendente al pleno empleo y al progreso social, y en un nivel elevado de protección y mejora de la calidad del medio ambiente. Asimismo, promoverá el progreso científico y técnico. La Unión combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad entre las generaciones y la protección de los derechos del niño. La Unión fomentará la cohesión económica, social y territorial y la solidaridad entre los Estados miembros. La Unión respetará la riqueza de su diversidad cultural y lingüística y velará por la conservación y el desarrollo del patrimonio cultural europeo”.

<sup>25</sup> Artículo 20 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea: “*Todas las personas son iguales ante la ley*”.

<sup>26</sup> Artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea: “1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. 2. Se prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y del Tratado de la Unión Europea y sin perjuicio de las disposiciones particulares de dichos Tratados”.

<sup>27</sup> Artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE): “En todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”.

<sup>28</sup> Definición de directiva: “f. Norma de alcance general que obliga a los Estados miembros (de la Unión Europea) al resultado que pretende obtenerse, pero deja a las autoridades nacionales la elección de la forma y los medios para conseguirlo”.

[https://www.construmatica.com/construpedia/Directiva\\_Comunitaria\\_\(UE\)](https://www.construmatica.com/construpedia/Directiva_Comunitaria_(UE))

- Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992<sup>29</sup>, para la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
  
- Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre de 2002<sup>30</sup>, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en cuanto al acceso al empleo, a la formación y a la promoción de profesionales, en condiciones de igualdad.
  
- Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004<sup>31</sup>, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
  
- Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006<sup>32</sup>, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Esta Directiva define la discriminación directa, la discriminación indirecta, el acoso y el acoso sexual. Asimismo, insta a los empresarios a adoptar medidas preventivas para luchar contra el acoso sexual, endurece las sanciones en caso de discriminación y prevé la creación, en los Estados miembros, de organismos encargados de promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
  
- Directiva 2011/36/UE, de 5 de abril de 2011<sup>33</sup>, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas.
  
- Directiva 2011/99/UE, de 13 de diciembre de 2011<sup>34</sup>, por la que se crea la orden europea de protección, “destinada a proteger a una persona contra actos delictivos de otra que puedan poner en peligro su vida, su integridad física

---

<sup>29</sup> DOUE L348 de 28 de noviembre de 1992.

<sup>30</sup> DOUE L269, de 5 de octubre de 2002.

<sup>31</sup> DOUE L373, de 21 de diciembre de 2004.

<sup>32</sup> DOUE L204, de 26 de julio de 2006.

<sup>33</sup> DOUE L101, de 15 de abril de 2011.

<sup>34</sup> DOUE L338, de 21 de diciembre de 2011.



o psicológica y su dignidad, su libertad individual o su integridad sexual”, y se faculta a una autoridad competente de otro Estado miembro para mantener la protección de la persona en el territorio de ese otro Estado miembro.

- Directiva 2012/29/UE, de 25 de octubre de 2012<sup>35</sup>, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos.
- Directiva 2010/41/UE, de 7 de julio de 2010<sup>36</sup>, en la que se establecen objetivos para la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad.

*Directivas europeas en el ámbito de prestaciones contributivas:*

- Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978<sup>37</sup>, que obliga a los Estados miembros a aplicar progresivamente el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.
- Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010<sup>38</sup>, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental.

En lo relativo a la jurisprudencia europea, encontramos algunas sentencias importantes en relación a la discriminación positiva, se trata de dos casos similares aunque con alguna peculiaridad entre ellos que intentaré señalar:

Por un lado, el caso Kalanke, en el que un ingeniero que competía con otra ingeniera, impugnó la norma del Land alemán que le impidió ascender a Jefe de la Sección de Jardines de la ciudad de Bremen. El artículo controvertido

---

<sup>35</sup> DOUE L315, de 14 de noviembre de 2012.

<sup>36</sup> DOUE L180, de 15 de julio de 2010.

<sup>37</sup> DOUE L006, de 10 de enero de 1979.

<sup>38</sup> DOUE L68, de 18 de marzo de 2010.

en este caso era el 4 de la Ley del Land de Bremen de 20 de noviembre de 1990 relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en la función pública, que dice: "1. Al efectuar la selección, incluso para proveer un puesto de funcionario o de juez, que no tenga fines de formación, se concederá preferencia a las mujeres, frente a los candidatos masculinos con la misma capacitación si, en el sector de que se trata, están infrarrepresentadas. Lo mismo sucederá en caso de provisión de otro puesto de trabajo y en caso de promoción...."

La cuestión es si esta norma y la decisión tomada vulneran o no el art. 2.4º de la Directiva 76/207 de la Unión Europea que establece que: "*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.*"

Nos encontramos ante un nuevo caso en el que se plantea la cuestión de la legitimidad de la discriminación inversa o positiva y su relación con las medidas de acción positiva. En esta ocasión el Tribunal, en sentencia de 17 de octubre de 1995, entendió que una norma nacional entraña una discriminación por razón de sexo, si establece que, en una promoción, las mujeres que tienen la misma capacitación que sus competidores masculinos, gozan automáticamente de preferencia en los sectores en los que estén infrarrepresentadas. El fundamento se encuentra en que en esta interpretación la Directiva prohíbe las medidas tendentes a la igualdad de resultados, como las previstas en la norma de Bremen. La "preferencia automática", según el Tribunal, es un supuesto de igualdad en resultados.<sup>39</sup>

En lo relativo al caso Marschall, planteado ante el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas por Hellmut Marschall contra el Land Renania-Westfalia, por el que se demanda una decisión prejudicial sobre la interpretación de

---

<sup>39</sup> GARCÍA AÑÓN, J., "El principio de igualdad y las políticas de acción afirmativa. Algunos problemas de la dogmática jurídica y el Derecho Europeo", *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*. núm. 2, Valencia, 1999.

los mismos apartados de la Directiva 76/207/CEE , porque resultaba vulnerada por el apartado 5º del art. 25 de la Ley de la Función Pública del Land de Renania-Westfalia que dispone 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 aplicación de esta norma Hellmut Marschall no fue promocionado a una plaza de profesor de grado superior del centro escolar de su ciudad, Schwerte, frente a una candidata femenina que tenía el mismo nivel. La razón aducida por el centro fue que ambos tenían la misma capacitación, y el número de mujeres del grado de la promoción en el momento de la vacante era inferior. Hellmut Marschall recurrió al órgano jurisdiccional nacional competente, y este suspendió el procedimiento, planteando la cuestión prejudicial, por entender que la norma del Land podría vulnerar la Directiva.

El Tribunal, en este caso, en sentencia de 11 de noviembre de 1997 decidió que, a diferencia de la normativa examinada en la sentencia Kalanke, la disposición controvertida contiene una cláusula conforme a la cual las mujeres no gozan de preferencia automática en la promoción si concurren en la persona de un candidato masculino motivos que inclinen la balanza a su favor (la denominada "cláusula de apertura").

En los dos casos los argumentos controvertidos podrían resumirse en tres:

a) La existencia o no de un supuesto de discriminación "tolerado" regulado por la excepción prevista en el art. 2.4º de la Directiva 76/207/CEE del Consejo de las Comunidades Europeas, de 9 de febrero de 1976. Esto supone determinar

ante qué tipo de supuesto nos encontramos (acción positiva, discriminación inversa, un derecho...) y si estos casos son tolerados por la citada disposición.

b) La suficiencia o no del criterio de la infrarrepresentación para configurar la excepción prevista en la Directiva.<sup>40</sup> Esto implica la determinación de los criterios necesarios para determinar el alcance de la excepción de la Directiva.

c) Si la medida prevista supone una igualdad en el resultado y esto está contemplado en la excepción a la Directiva, que parece que solo permite medidas cuya finalidad sea la igualdad de oportunidades.<sup>41</sup>

## 5.- IGUALDAD EN LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978

La consecución de la igualdad entre hombres y mujeres continúa siendo una asignatura pendiente en nuestro país.

El artículo 14 CE intentó superar la discriminación por motivos de sexo y colocar a la mujer en una situación de igualdad real y efectiva con respecto al hombre. Pero, a día de hoy, aún resulta necesario cuestionar los cambios que se han producido, al observar, por ejemplo, las diversas manifestaciones de la brecha salarial, donde los hombres ganan de media un 16% más que las mujeres<sup>42</sup>, o el conocido “techo de cristal”, por el que solo el 12,8% de los miembros de alta dirección de las grandes empresas son mujeres<sup>43</sup>, en nuestro país.

La igualdad dentro de nuestro texto fundamental tiene su fundamento en tres pilares fundamentales: el artículo primero en lo relativo a la igualdad como un valor superior; el artículo 9.2, en relación al mandato de los poderes públicos

---

<sup>40</sup> Sentencia del “Caso Marschall” en el punto nº12. y en los puntos nº 5 y 24 del “*caso Kalanke*”.

<sup>41</sup> Sentencia del “Caso Marschall” en el punto nº12. y en los puntos nº 22 y 23 del “*caso Kalanke*”.

<sup>42</sup> Referencia: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index\\_es.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_es.htm) (actualizado el 3/6/2016).

<sup>43</sup> Referencia: [http://economia.elpais.com/economia/2016/03/22/actualidad/1458667563\\_104536.html](http://economia.elpais.com/economia/2016/03/22/actualidad/1458667563_104536.html) ((actualizado el 3/6/2016).

para promover la igualdad real y efectiva; y, el artículo 14, el cual se refiere al derecho fundamental de igualdad. Por tanto, la igualdad entre ambos sexos debe ser real y efectiva, además de ser un valor superior y un derecho fundamental.

## 5.1.- IGUALDAD FORMAL DEL ARTÍCULO 14

En la Constitución española no se hace referencia a las mujeres, como colectivo; quizá, porque ninguna mujer participó en la elaboración del anteproyecto del texto constitucional<sup>44</sup>. Fue por ese motivo por el que se creó la Plataforma de Organizaciones Feministas, para denunciar su exclusión y las carencias que contenía el texto en lo relativo a la consecución de la igualdad.

Los primeros antecedentes del principio de igualdad los encontramos en la Constitución de 1931, que en su artículo 2 establecía la igualdad ante la ley de todos los españoles, dado que en el artículo 25 se contemplaba la prohibición de discriminación por determinadas circunstancias (el sexo era una de ellas).

En derecho comparado sus antecedentes radican en el artículo 2-1º de la Constitución francesa<sup>45</sup>, en el artículo 3 de la Constitución italiana de 1947<sup>46</sup> y en el artículo 3 de la Constitución alemana de 1949<sup>47</sup>.

---

<sup>44</sup> El anteproyecto de la Constitución Española fue redactado por Gabriel Cisneros Laborda, Miguel Herrero Domínguez de Miñón, José Pedro Pérez-Llorca Rodrigo, Gregorio Peces-Barba Martínez, Jordi Solé Tura, Manuel Fraga Iribarne, Miquel Roca i Junyent, miembros de la Ponencia designada por la Comisión de Asuntos Constitucionales y Libertades Públicas del Congreso de los Diputados, conocidos como “Los padres de la Constitución”.

<sup>45</sup> Artículo 2-1º de la Constitución francesa: “La Constitución garantiza, como derechos naturales y civiles: [...] que todas las contribuciones sean distribuidas entre todos los ciudadanos de forma igual, en proporción a sus facultades”.

<sup>46</sup> Artículo 3 de la Constitución italiana de 1947: “Todos los ciudadanos tendrán la misma dignidad social y serán iguales ante la ley, sin distinción de sexo, raza, lengua, religión, opiniones políticas ni circunstancias personales y sociales. Constituye obligación de la República suprimir los obstáculos de orden económico y social que, limitando de hecho la libertad y la igualdad de los ciudadanos, impiden el pleno desarrollo de la persona humana y la participación efectiva de todos los trabajadores en la organización política, económica y social del país”.

<sup>47</sup> Artículo 3 de la Constitución alemana de 1949: “1. Todas las personas son iguales ante la ley. 2. El hombre y la mujer gozan de los mismos derechos. El Estado promoverá la realización efectiva de la igualdad de derechos de las mujeres y los hombres e impulsará la eliminación de las

Introduciéndonos en su análisis, el artículo 14 de la Constitución Española se sitúa en la cabecera del Capítulo II del Título primero, cuyo articulado se distribuye en dos secciones, y el artículo 14 las precede sin incluirse en ninguna de ellas. Ni siquiera utiliza la expresión “derecho a la igualdad”, ni ninguna otra similar, pero, sin embargo, todos los preceptos subsiguientes aluden de manera explícita a la igualdad como elemento del derecho que consagran, y esta afirmación se constata con la interpretación de locuciones como “*todos tienen derecho*”, “*toda persona tiene derecho*”, “*todos los españoles tienen derecho*”, “*nadie podrá ser obligado*”, etc. , así como otras fórmulas impersonales, tales como “*se garantiza*”, “*se reconoce*”, etc. que se encuentran referidas a un derecho determinado<sup>48</sup>.

Nuestro Tribunal Constitucional ha dado una definición sobre la desigualdad, identificándola con “*toda diferencia de trato que carezca de justificación objetiva y razonable*” y ha dispuesto los criterios que determinan si la desigualdad de trato es justificada o discriminatoria. De igual modo, también ha afirmado el carácter vinculante del principio igualdad tanto para el legislador (igualdad en la ley), como para los órganos que aplican el Derecho (igualdad en la aplicación de la Ley) y los particulares (igualdad horizontal). Además ha denominado como “categorías sospechosas de discriminación” a las condiciones personales explícitamente enunciadas en el artículo 14. Por este motivo, todo trato desigual que tenga su base en alguna de esas circunstancias debe ser sometido a un escrutinio especialmente riguroso, necesitando un plus de fundamentación de su objetividad y razonabilidad para superar el test de constitucionalidad.

De otro lado, el Tribunal Constitucional ha admitido cautelosamente que las leyes singulares o de caso único puedan ser compatibles con el principio de

---

desventajas existentes. 3. Nadie podrá ser perjudicado ni favorecido a causa de su sexo, su ascendencia, su raza, su idioma, su patria y su origen, sus creencias y sus concepciones religiosas o políticas. Nadie podrá ser perjudicado a causa de un impedimento físico o psíquico”.

<sup>48</sup> SÁNCHEZ FERRIZ, R. “Estudio sobre las libertades”, Tirant lo Blanc Alternativa, 2ª edición, 1995, pp. 165,166 y 168.

igualdad y, a su vez, ha defendido la necesidad de hacer una interpretación dinámica de la igualdad formal del artículo 14 para compatibilizarla con la igualdad del artículo 9.2; es decir, se han admitido como válidas medidas de acción positiva y de discriminación inversa en relación con grupos sociales desfavorecidos<sup>49</sup>.

A continuación, analizaremos diversos supuestos de intervención del Tribunal Constitucional en base al artículo 14 CE, relacionados con la discriminación por razón de sexo.

En inicio, se presentan algunos supuestos de jurisprudencia de equiparación y posteriormente otros de jurisprudencia de compensación.

En la jurisprudencia de equiparación, el Tribunal Constitucional realiza un enfoque formal y neutro, ya que no se toma como referencia la realidad social de la mujer, sino el hecho de que el acto o la norma sean discriminatorios por razón de sexo<sup>50</sup> mientras que en la jurisprudencia de compensación el Alto Tribunal examina casos en los que, en apariencia, se conceden ventajas a la mujer en relación los hombres dado que se tiene en cuenta la realidad social.<sup>51</sup>

El Tribunal Constitucional ha dictado numerosas sentencias dentro de la llamada “jurisprudencia de equiparación”, contrarias a casos que no cumplieran con la prohibición constitucional de discriminación por razón de sexo, tanto por discriminación directa como por discriminación indirecta, y algunas otras con características de ambas.

---

<sup>49</sup> Sinopsis artículo 14 de la Constitución Española: <http://www.congreso.es/consti/consti-cion/indice/sinopsis/sinopsis.jsp?art=14&tipo=2>

<sup>50</sup> F. REY MARTÍNEZ, “La discriminación positiva de mujeres (comentario a la STJ de la Comunidad, de 17 de octubre de 1995.Asunto Kalanke)”, *Revista española de derecho constitucional*, nº47, 1996, p-321.

<sup>51</sup> R. RUIZ CARBONELL, “Estado constitucional y derecho internacional de los derechos humanos. Algunos factores determinantes de las desigualdades entre los sexos”, *Revista lus*, nº28, 2011, p-232.

Cuando hablamos de discriminación directa nos referimos al tratamiento jurídico diferenciado y desfavorable a una persona por razón de su sexo, con independencia de los motivos que hayan movido al causante<sup>52</sup>; por otra parte, la discriminación indirecta son aquellos “tratamientos formalmente no discriminatorios de los que derivan, por las diferencias fácticas que tienen lugar entre trabajadores de diverso sexo, consecuencias desiguales perjudiciales por el impacto diferenciado y desfavorable que tratamientos formalmente iguales o tratamientos razonablemente desiguales tienen sobre los trabajadores de uno y de otro sexo a causa de la diferencia de sexo<sup>53</sup>”.

En lo relativo a la discriminación directa, cabe destacar las siguientes sentencias:

- STC 7/1983, de 14 de febrero de 1983<sup>54</sup>, que declara inconstitucional la cláusula que incluía la Compañía Telefónica Nacional de España por celibato, es decir, suspendía el contrato de trabajo para el personal femenino por causa de matrimonio. El Tribunal la declara inconstitucional por discriminatoria, pues no producía los mismos efectos en relación con el personal masculino.

- STC 166/1988, de 26 de septiembre de 1988<sup>55</sup>, que concede el amparo a una empleada embarazada tras la resolución unilateral del contrato de trabajo por parte del Instituto Nacional de Salud, alegando la trabajadora que la razón había sido su embarazo. El Alto Tribunal resuelve exponiendo que *“era el Instituto Nacional de Salud a quien correspondía, según doctrina del Tribunal Constitucional, probar que la causa del despido o resolución contractual obedecía a una causa razonable, excluyente de la violación del derecho constitucional, que*

---

<sup>52</sup> C. SÁEZ LARA, “Las discriminaciones indirectas en el trabajo”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 6, Madrid, 1995, p. 69.

<sup>53</sup> STC 145/1991, de 1 de julio de 1991 (BOE núm. 174, de 22 de julio de 1991), FJ: 2.

<sup>54</sup> BOE núm. 58, de 9 de marzo de 1983.

<sup>55</sup> BOE núm. 247, de 14 de octubre de 1988.



*ampara la igualdad en el acceso al trabajo (art. 35 C.E.) y, según la actora, también su permanencia e incluso el derecho a un puesto de trabajo dentro de la empresa compatible con su estado*".<sup>56</sup>

- STC 229/1992, de 14 de diciembre de 1992<sup>57</sup>. Otorga el amparo a la recurrente por reconocer su derecho a no ser discriminada por su condición de mujer. El TC estima su pretensión de ocupar en igualdad con los trabajadores varones una plaza de ayudante minero en Hulleras del Norte S. A., que le había sido denegada por la aplicación del art.1 del Decreto de 1957, que prohibía ciertos trabajos a la mujer, entre ellos el de minera, a pesar de haber superado la prueba de admisión<sup>58</sup>.

- STC 173/1994, de 7 de junio de 1994<sup>59</sup>, que declara el derecho de la recurrente a no ser discriminada por su condición de mujer (art. 14 C.E.). El TC defiende que *"la discriminación por razón de sexo no comprende sólo aquellos tratamientos peyorativos que encuentren su fundamento en la pura y simple constatación del sexo de la persona perjudicada. También comprende estos mismos tratamientos cuando se fundan en la concurrencia de condiciones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una relación de conexión directa e inequívoca. Tal sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres (...) La sentencia de instancia estima que el embarazo de la trabajadora fue la causa determinante de la conducta de la Administración pública empleadora. Declarado expresamente probado este hecho en la instancia (porque la Administración no pudo aportar elementos probatorios que desvirtuaran el clima discriminatorio puesto de manifiesto por la trabajadora)*".<sup>60</sup>

---

<sup>56</sup> STC 166/1998, FJ: 1.

<sup>57</sup> BOE núm. 16, de 19 de enero de 1993.

<sup>58</sup> STC 229/1992, FJ: 1.

<sup>59</sup> BOE núm. 163, de 9 de julio de 1994.

<sup>60</sup> STC 173/1994, FJ: 2.

- STC 39/2002, de 14 de febrero de 2002<sup>61</sup>, que declara inconstitucional y derogado por la Constitución el art. 9.2 del Código Civil<sup>62</sup> por la vulneración del derecho a la igualdad entre los cónyuges (art. 32.1 CE), y de la prohibición de discriminación por razón de sexo (art. 14 CE), al afirmar que *“la mera utilización de un punto de conexión que da preferencia al varón supone en sí una vulneración del derecho a la igualdad, siendo así, hasta en los supuestos en que el resultado de la aplicación de tal norma en cada caso concreto resulte más favorable a la mujer”*.<sup>63</sup>

- STC 144/2003, de 14 de julio de 2003<sup>64</sup>, que otorga el amparo al recurrente y reconoce su derecho a no sufrir discriminación por materia de sexo (artículo 14 CE) ya que se concede la *“custodia de la hija menor del matrimonio a la madre mediante la aplicación al caso de una norma ya derogada, el art. 159 del Código Civil en su redacción anterior a la modificación introducida por la Ley 11/1990, de 15 de octubre, precisamente para eliminar la discriminación por razón de sexo que dicho precepto, en esa redacción anterior a la citada reforma legal, establecía, al determinar que en caso de separación y a falta de acuerdo de los padres, los hijos e hijas menores de siete años quedasen al cuidado de la madre, salvo que el Juez, por motivos especiales, proveyere de otro modo. En consecuencia, la aplicación del precepto derogado ha provocado asimismo una discriminación por razón de sexo en perjuicio del demandante”*.<sup>65</sup>

En lo relativo a la discriminación indirecta, resultan relevantes:

- STC 58/1994, de 28 de Febrero de 1994<sup>66</sup>, que reconoce el derecho de las trabajadoras afectadas por el conflicto colectivo a no ser discriminadas por

---

<sup>61</sup> BOE núm. 63, de 14 de marzo de 2002.

<sup>62</sup> Art. 9.2 del Código Civil, previo a la modificación del año 2002: *“Las relaciones personales entre los cónyuges se regirán por su última ley nacional común durante el matrimonio y, en su defecto, por la ley nacional del marido al tiempo de la celebración”*.

<sup>63</sup> STC 39/2002, FJ: 5.

<sup>64</sup> BOE núm. 193, de 13 de agosto de 2003.

<sup>65</sup> STC 144/2003, FJ: 1.

<sup>66</sup> BOE núm. 71, de 24 de marzo de 1994.

razón de sexo y declara el derecho de los trabajadores y trabajadoras, con categoría de oficiales de primera y segunda de actividades complementarias, a percibir el complemento de cantidad y calidad en la misma cuantía que el asignado a los profesionales de primera y segunda de industria, respectivamente. El problema planteado se refiere a que trabajadoras de la empresa Antonio Puig S.A., pese a ostentar categorías profesionales equivalentes, y hasta superiores en algunos casos a la de sus compañeros varones, obtenían una retribución mensual menor a la de los varones. El TC fundamenta su decisión en que la empresa no justifica la diferencia de trabajos entre hombres y mujeres, pues el único criterio establecido era el de mayor esfuerzo físico desempeñado por varones, es decir, una actitud sexista.<sup>67</sup>

- STC 214/2006, de 3 de julio de 2006<sup>68</sup>, por la cual el TC otorga el amparo solicitado por la recurrente porque ha sido vulnerado su derecho a no ser discriminada por su condición de mujer (art. 14 CE). El Instituto Nacional de Empleo no incluyó a la recurrente entre las personas candidatas en un puesto de trabajo ya que se encontraba de baja por maternidad, pese a reunir los requisitos y tener experiencia en el puesto de trabajo. El TC se encuentra *“ante un recurso de amparo de los previstos en el art. 43.1 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional<sup>69</sup>, dirigido directamente contra la decisión del Instituto Nacional de Empleo de suspender la demanda de empleo de la trabajadora y contra la posterior resolución administrativa que desestimó su reclamación al efecto”*.<sup>70</sup> Sin embargo, el TC centra su resolución en *“determinar si la demandante de amparo ha sido objeto de una conducta contraria al derecho fundamental a la no discriminación consagrado en el art. 14 CE.”* por lo que el TC fundamenta, como en otras sentencias que hemos visto anteriormente, que *“lo que se refiere específicamente a*

---

<sup>67</sup> STC 58/1994, FJ: 2, 3, 4.

<sup>68</sup> BOE núm. 185, de 4 de agosto de 2007.

<sup>69</sup> Artículo 43.1 LOTC: *“Las violaciones de los derechos y libertades antes referidos originadas por disposiciones, actos jurídicos, omisiones o simple vía de hecho del Gobierno o de sus autoridades o funcionarios, o de los órganos ejecutivos colegiados de las comunidades autónomas o de sus autoridades o funcionarios o agentes, podrán dar lugar al recurso de amparo una vez que se haya agotado la vía judicial procedente”*.

<sup>70</sup> STC 214/2006, FJ: 1.

*la prohibición de discriminación por razón de sexo, que tiene su razón de ser en la voluntad de terminar con la histórica situación de inferioridad, en la vida social y jurídica, de la mujer (...) partiendo de que los tratos desfavorables en el trabajo basados en el embarazo o en la maternidad, al afectar exclusivamente a la mujer, constituyen una discriminación por razón de sexo proscrita por el art. 14 CE*".<sup>71</sup>

- STC 3/2007, de 15 de enero de 2007<sup>72</sup>, por la cual el TC reconoce a la recurrente su derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) y entiende que había sido discriminado, al no concedérsele una solicitud de reducción de jornada laboral por guarda legal de una hija menor de seis años. El TC interpreta que debe centrarse *"en determinar si la demandante de amparo ha sido objeto de una decisión contraria al derecho a la no discriminación por razón de sexo consagrado en el art. 14 CE"*.<sup>73</sup> Establece en su argumentación que *"la virtualidad del art. 14 CE no se agota en la cláusula general de igualdad con la que se inicia su contenido, sino que, a continuación, el precepto constitucional se refiere a la prohibición de una serie de motivos o razones concretos de discriminación (...) por lo que se refiere específicamente a la prohibición de discriminación por razón de sexo, que tiene su razón de ser en la voluntad de terminar con la histórica situación de inferioridad, en la vida social y jurídica, de la mujer"*.<sup>74</sup>

En cuanto a las sentencias con rasgos de ambos tipos de discriminación (directa e indirecta), cabe destacar las siguientes:

- STC 145/1991, de 1 de julio de 1991<sup>75</sup>, en la que el TC concede el amparo solicitado por las recurrentes al reconocerles el derecho a no ser discriminadas en su salario por razón de sexo. En cuanto a discriminación directa, el TC

---

<sup>71</sup> STC 214/2006, FJ: 3.

<sup>72</sup> BOE núm. 40, de 15 de febrero de 2007.

<sup>73</sup> STC 3/2007, FJ: 2.

<sup>74</sup> STC 3/2007, FJ: 2.

<sup>75</sup> BOE núm. 174, de 22 de julio de 1991.

entiende que las recurrentes han sido discriminadas al no ser igual retribuidas por trabajos de igual valor; en cuanto a discriminación indirecta, por la desigual valoración de trabajos equivalentes.

En lo relativo a discriminación directa, el TC fundamenta, una vez más que *“la prohibición constitucional de discriminación por características personales y en particular por el sexo, como signo de pertenencia de la mujer a un grupo social determinado, objeto históricamente de infravaloración social, económica y jurídica, se conecta también con la noción sustancial de igualdad.(...) probada esta circunstancia, es evidente que la diferenciación salarial resultante vulnera la prohibición contenida en el art. 14 C.E., de forma tal que no es posible justificación alguna de la conducta de la entidad demandada”*.<sup>76</sup>

En cuanto a la discriminación indirecta, el órgano judicial ordinario argumentaba que *“limpiadoras y peones estaban encuadrados en categorías distintas entre las que existían unas marcadas diferencias que había que calificar de ‘fundadas y razonables’, en atención a la mayor penosidad y esfuerzo físico que caracteriza a la categoría de Peón respecto a la de Limpiadora, con independencia del sexo de quien la desempeña”*.<sup>77</sup>

Ante esto, el TC declara que *“se ha partido de una premisa no demostrada, la mayor penosidad y esfuerzo físico, dando más valor así injustificadamente a una cualidad predominantemente masculina, desconociéndose otras características del trabajo (atención, cuidado, asiduidad, responsabilidad, etc.) más neutras en cuanto a su impacto en cada uno de los sexos”*,<sup>78</sup> demostrando así la discriminación indirecta.

- STC 240/1999, de 20 de diciembre de 1999<sup>79</sup>, que otorga el amparo solicitado al declarar que las resoluciones recurridas han vulnerado el derecho a

---

<sup>76</sup> STC 145/1991, FJ: 2 y 3.

<sup>77</sup> STC 145/1991, FJ: 1.

<sup>78</sup> STC 145/1991, FJ: 5.

<sup>79</sup> BOE núm. 17, de 20 de enero de 2000.

no ser discriminada por razón de sexo (art. 14 C.E.). Fundamenta su resolución en que *“cuando se denuncia una discriminación indirecta, no se exige aportar como término de comparación la existencia de un trato más beneficioso atribuido única y exclusivamente a los varones; basta, como han dicho tanto este Tribunal como el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, que exista, en primer lugar, una norma o una interpretación o aplicación de la misma que produzca efectos desfavorables para un grupo formado mayoritariamente, aunque no necesariamente de forma exclusiva, por trabajadoras femeninas”*.<sup>80</sup>

Atendiendo ahora a las sentencias de la denominada *“jurisprudencia de compensación”*, destacamos:

- STC 128/1987, de 16 de julio de 1987<sup>81</sup>, REY MARTÍNEZ afirma que esta sentencia marca un antes y un después de la jurisprudencia pues señala *“el abandono del enfoque exclusivamente formal y neutro del TC, al conectar la problemática de la discriminación por sexo con la situación histórica de marginación de la mujer, posibilitando el examen crítico de las regulaciones laborales aparentemente “protectoras”, pero que, en realidad, dificultaban o incluso impedían el acceso y la promoción en el empleo de las mujeres; (...). De modo que la tendencia en este periodo (que llega hasta el momento actual) es a distinguir el principio de igualdad en el contenido de la norma (art. 14a CE) del mandato de no discriminación (art. 14b CE)”*.<sup>82</sup>

El actor, un varón que no obtendrá éxito finalmente en su pretensión, recurre en amparo ante el TC por entender que era discriminatorio el distinto régimen de prestaciones en concepto de guardería otorgado por su empleador, el Instituto de Salud: mientras que todas las trabajadoras con hijos menores de seis años, e independientemente de su estado civil, tenían derecho a percibir una

---

<sup>80</sup> STC 240/1999, FJ: 7.

<sup>81</sup> BOE núm. 191, de 11 de agosto de 1987.

<sup>82</sup> MARTÍNEZ REY, F. “El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo”, 1995, pp. 9-10.

prestación por guardería, este derecho se atribuía únicamente a los trabajadores con hijos menores de seis años que fueran viudos.

El Tribunal Constitucional realiza la siguiente interpretación: procede examinar si existen diferencias entre trabajadoras y trabajadores con hijos que justifiquen un tratamiento especial en los costes de guardería a las trabajadoras. No puede admitirse, como justificación de la diversidad de trato, que las esposas de los trabajadores casados pueden atender a los hijos pequeños, por lo cual esos trabajadores no necesitarán que se les subvencione los gastos de guardería, mientras que las trabajadoras con hijos sí lo necesitarán, para compensar la imposibilidad de prestar tal atención debido a su trabajo (...) pues no se adecua a las previsiones igualitarias entre hombres y mujeres contenidas en la Constitución, contrarias a la discriminación por razón de sexo tanto en forma general (art. 14) como en áreas específicas, tales como el matrimonio (art. 32.1), el trabajo (art. 35.1) y el cuidado de los hijos comunes (art. 39.3), convirtiendo en inadmisibles una posición que parte de la dedicación exclusiva de la mujer a las tareas domésticas, y de la exclusión absoluta del hombre de las mismas, como resulta de la justificación a que hemos aludido.<sup>83</sup>

Existe una realidad social de la atribución en la práctica a la mujer del núcleo mayor de las cargas derivadas del cuidado de la familia. Ello supone evidentemente un obstáculo muchas veces insalvable para el acceso al trabajo y que se manifiesta en el dato de la extremadamente baja participación de la mujer casada en la actividad laboral.<sup>84</sup>

La diferencia entre hombres y mujeres con hijos de corta edad reside en que existe una innegable y mayor dificultad para la mujer con hijos de corta edad para incorporarse al trabajo o para permanecer en él, dificultad que tiene orígenes muy diversos, pero que coloca a esta categoría social en una situación de hecho claramente desventajosa respecto a los hombres en la misma situación.

---

<sup>83</sup> STC 128/1987, FJ: 9.

<sup>84</sup> STC 128/1987, FJ: 10.

En tanto, pues, esta realidad perdure, no pueden considerarse discriminatorias las medidas tendentes a favorecer el acceso al trabajo de un grupo en situación de clara desigualdad social.<sup>85</sup> Por tanto, el Tribunal Constitucional concluye que *“el recurrente no se encuentra en la misma posición que el conjunto social que toma como punto de referencia, y que el tratamiento desigual otorgado a este no constituye por tanto una discriminación prohibida por el art. 14 de la C.E., sino, por el contrario, una medida destinada a paliar la discriminación sufrida por ese conjunto social y que responde al mandato constitucional contenido en el art. 9.2 del Texto Fundamental. No hay, en consecuencia, vulneración del principio de igualdad, al darse tratamientos diferentes a sujetos en situaciones que resultan distintas, de acuerdo con criterios razonables a juicio de este Tribunal”*.<sup>86</sup>

También el Alto Tribunal ha dictado una serie de sentencias en las que rechaza ciertas medidas por considerarlas paternalistas o falsamente protectoras de la mujer:

a) La STC 207/1987, de 22 de diciembre de 1987<sup>87</sup>, por la que el TC estima el recurso de amparo al reconocer el derecho de los recurrentes a no ser discriminados por razón de sexo en su pretensión de optar por el retiro anticipado (la norma de un convenio colectivo que otorgaba a las auxiliares de vuelo mayores de treinta y cinco años y menores de cuarenta) como Auxiliares de Vuelo masculinos de *“Iberia, Líneas Aéreas de España, Sociedad Anónima”*. El propio Tribunal *“ha declarado en forma reiterada que existe una discriminación cuando dos casos sustancialmente iguales son tratados de manera diferente sin razón bastante que justifique esa diferencia de trato. El sexo en sí mismo no puede ser motivo de trato desigual, ya que la igualdad entre ambos sexos está reconocida expresamente por el art. 14 de la Constitución. La Sentencia impugnada no niega este principio, pero afirma que en este supuesto concurre una causa que justifica la diferencia de trato ‘ya que se entiende que la mujer, por sus condiciones físicas, aconseja y hasta impone, en el ejercicio de las funciones de Auxiliar de*

---

<sup>85</sup> STC 128/1987, FJ: 10.

<sup>86</sup> STC 128/1987, FJ: 11.

<sup>87</sup> BOE núm. 7, de 8 de enero de 1988.



*Vuelo, una presencia atractiva que normalmente demanda el personal receptor de estos servicios y, por tanto, unas peculiaridades que no son exigibles al hombre y que, estando en función de la edad, aconsejan posibilitar la anticipación del cese de la mujer en tal servicio'. Este argumento es con toda evidencia inaceptable." Por tanto este argumento "vulnera el art. 14 de la Constitución, por lo cual procede declarar su nulidad".<sup>88</sup>*

- STC 142/1990, de 20 de septiembre de 1990,<sup>89</sup> por la que el TC declara inconstitucional y, por tanto, nulo, art. 3.1<sup>90</sup> del Decreto-ley de 2 de septiembre de 1955 por el que se eleva la prestación del Seguro de Vejez e Invalidez<sup>91</sup>, en cuanto excluye a los viudos de la pensión de viudedad del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez. El art. 3, *"reservaba la pensión de viudedad a las personas viudas del sexo femenino que reunieran unos determinados requisitos a la muerte de su cónyuge, dejando al personal masculino fuera de su acción protectora por este concepto. De ahí que, tras la entrada en vigor de la Constitución, se pusiera en duda la validez de esa norma en virtud de la incidencia en ella y en la normativa anterior del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, establecido por el art. 14 CE".*<sup>92</sup>

- STC 28/1992, de 9 de marzo de 1992<sup>93</sup>, en esta sentencia el TC deniega el amparo de un trabajador varón que recurre una norma de convenio que establecía una ventaja en beneficio exclusivo de las trabajadoras. El asunto que re-

---

<sup>88</sup> STC 207/1987, FJ: 2.

<sup>89</sup> BOE núm. 254, de 23 de octubre de 1990.

<sup>90</sup> Artículo 3 del Decreto-ley del Seguro de Veje e Invalidez: *"La Caja Nacional del Seguro de Vejez e Invalidez del Instituto Nacional de Previsión concederá con cargo a sus fondos una prestación a las viudas de los trabajadores beneficiarios del expresado Seguro, o de aquellos que hubieren tenido derecho a él, que fallezcan con posterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente Decreto-ley, siempre que reúnan las condiciones siguientes: a) Haber cumplido sesenta y cinco años de edad o encontrarse totalmente incapacitado para todo trabajo. b) Que no tenga derecho al Seguro de Vejez o de Invalidez. c) Que hubiese contraído matrimonio, por lo menos, con diez años de antelación a la fecha de fallecimiento del causante. d) Que hasta la fecha del fallecimiento del esposo hubiera convivido el matrimonio y, en caso de separación, sólo se concederá la prestación cuando no se hubiese producido por culpa de la mujer".*

<sup>91</sup> BOE núm. 296, de 23 de octubre de 1955.

<sup>92</sup> STC 142/90, FJ: 2.

<sup>93</sup> BOE núm. 87, de 10 de abril de 1992.

suelve la STC 28/1982 es el siguiente: el convenio colectivo de Telefónica concedía un plus de transporte nocturno sólo a sus trabajadoras (hasta 1985, en que se extiende a todos los empleados). El TC considera *“no existen elementos, ni en los antecedentes de la norma convencional, ni en la resolución judicial que permitan entender que estamos ante una medida establecida para favorecer la promoción del trabajo de la mujer, sino más bien, (...) se parte de una noción diferenciadora de la mujer a la que se supone sujeta a unos riesgos que nunca amenazan al varón, y por ello mismo, ha de calificarse como de una norma protectora en favor de la mujer, y desde esa perspectiva ha de examinarse si la misma es compatible con el mandato de parificación del art. 14 C.E., que es precisamente el instrumento más directo para lograr la igualdad entre los sexos.”*<sup>94</sup>

A pesar de considerar a la norma diferenciadora ilegítima, el TC desestima el amparo, precisamente porque al ser ilegítima no puede extenderse a los varones y porque si, pese a todo, se optara por tal extensión, el TC estaría creando una norma nueva, lo que a todas luces excede de su competencia.<sup>95</sup>

## **5.2. IGUALDAD SUSTANCIAL DEL ARTÍCULO 9.2**

Nuestro Texto Fundamental recoge en su artículo 9.2 la denominada “igualdad real” o “igualdad material”.

Se trata de un mandato dirigido a los poderes públicos de promover las condiciones de igualdad *“real y efectiva”*. De este modo, el legislador queda autorizado para llevar a cabo acciones dirigidas a perseguir dicha igualdad material, más allá de la mera igualdad formal, con el fin de alcanzar la igualdad sustancial entre los individuos, con independencia de su situación social.

---

<sup>94</sup> STC 28/92, FJ: 3.

<sup>95</sup> STC 28/92, FJ: 4.

El Tribunal Constitucional viene a admitir que el principio de igualdad, ante determinadas situaciones, contiene un mandato de desigualdad y, por tanto, es necesaria la desigualdad formal para alcanzar la igualdad real, siempre que sea razonable y proporcional a la finalidad perseguida; nos encontramos así ante el *“derecho desigual igualatorio”*. La STC 229/1992, de 14 de diciembre de 1992<sup>96</sup>, dice que *“la consecución del objetivo igualatorio entre hombres y mujeres permite el establecimiento de un derecho desigual igualatorio, es decir, la adopción de medidas reequilibradoras de situaciones sociales discriminatorias preexistentes para lograr una sustancial y efectiva equiparación entre las mujeres, socialmente desfavorecidas, y los hombres, para asegurar el goce efectivo del derecho a la igualdad por parte de la mujer”*<sup>97</sup>.

Del mismo modo, la STC 16/1995, de 24 de enero de 1995<sup>98</sup> recuerda que *“no se puede olvidar que poner fin a la histórica situación de inferioridad de la mujer es un objetivo constitucionalmente planteado en la actualidad por los poderes públicos en orden a la consecución de las condiciones de igualdad que propugna el artículo 9.2 de la Constitución española”*<sup>99</sup>.

En el mismo sentido, el artículo 9.2 CE ha sido utilizado, en la STC 128/1987, de 16 de julio de 1987 (analizada en el apartado anterior), para justificar el trato diferenciado y favorable a las mujeres trabajadoras con hijos pequeños, para paliar la discriminación de hecho que padecen en relación con su incorporación y permanencia en el mundo laboral.

La cuestión de la incorporación de la mujer al trabajo y la discriminación por razón de sexo ha dado lugar a diversas sentencias<sup>100</sup> en las que se repite el siguiente argumento con carácter general: *“no podrá juzgarse discriminatoria y*

---

<sup>96</sup> BOE núm. 16, de 19 de enero de 1993.

<sup>97</sup> STC 229/92, FJ: 2.

<sup>98</sup> BOE núm. 50, de 28 de febrero de 1995.

<sup>99</sup> STC 16/1993, FJ: 2.

<sup>100</sup> STC 166/1988, de 26 de septiembre de 1988 (BOE núm. 247, de 14 de octubre de 1988), STC 145/1991, de 1 de julio de 1991 (BOE núm. 174, de 22 de julio de 1991) y STC 28/1992, de 9 de marzo de 1992 (BOE núm. 87, de 10 de abril de 1992).

*constitucionalmente prohibida la acción de favorecimiento, siquiera temporal, que aquellos poderes emprenden en beneficio de determinados colectivos, históricamente preteridos y marginados, a fin de que, mediante un trato especial más favorable, vean suavizada o compensada su situación de desigualdad sustancial”.*<sup>101</sup>

En lo relativo al marco jurisprudencial, nos referimos las sentencias más importantes en las que el TC señala las medidas como acciones positivas legítimas:

- STC 19/1989, de 31 de enero de 1989<sup>102</sup>, en la que el Tribunal desestima el recurso de amparo del recurrente, que alegaba que el artículo 6 de los Estatutos “Caja de Jubilaciones y Subsidios Textil” aplicable a su caso era discriminatorio porque establecía una sensible diferencia entre hombres y mujeres. Este artículo regulaba la cuantía de la pensión de jubilación que para los hombres suponía el 70% de las bases reguladoras a los sesenta y cuatro años mientras que para las mujeres se disponía el 75% del salario regulador (ampliable al 80% si se acreditaban cuarenta años de antigüedad como mínimo). El TC estima *“que la expresa prohibición de la discriminación por razón de sexo, no sólo entraña la interdicción de la desigualdad de trato injustificada, sino también la decisión constitucional de acabar con la histórica situación de inferioridad atribuida a la mujer en la vida social, singularmente en el ámbito del empleo y de las condiciones de trabajo. De ahí que, en principio, no puedan considerarse lesivas del principio de igualdad, aun cuando establezcan un trato más favorable, las medidas que tengan por objeto compensar la situación de desventaja de determinados grupos sociales y, en concreto, remediar la tradicional situación de inferioridad de la mujer en el ámbito social y en el mercado de trabajo”.*<sup>103</sup>

---

<sup>101</sup> STC 216/1991, de 14 de noviembre de 1991 (BOE núm. 301, de 17 de diciembre de 1991), FJ: 5.

<sup>102</sup> BOE núm. 50, de 28 de febrero de 1989.

<sup>103</sup> STC 19/1989, FJ: 4.

El TC recuerda que la norma no se considera *“discriminatoria y contraria a los principios de igualdad consagrados en la Constitución en la medida que, aunque implicaba efectivamente un mejor trato para el personal femenino, había de aplicarse en un sector de actividad en el que, por aquellas mismas fechas, la mujer estaba sujeta a inferiores condiciones de trabajo y, en particular, y por el solo hecho de ser mujer, percibía salarios sensiblemente más bajos o quedaba adscrita a categorías profesionales de menor calificación. No debe olvidarse tampoco que las normas que ahora se tildan de discriminatorias para el varón se inscribían en un contexto normativo que se decía comprometido en “liberar” a la mujer casada «del taller y de la fábrica» (declaración II del Fuero del Trabajo) y que en su conjunto, bien mediante cláusulas de excedencia forzosa de la mujer por razón de matrimonio (analizadas en numerosas Sentencias de este Tribunal), bien mediante reglas de fomento del empleo de los “padres” o “cabezas de familia” (condición que se predicaba en primer lugar del varón), había colocado al personal femenino en una clara situación de inferioridad en el mercado de trabajo. Por tanto, el TC no considera discriminatoria la norma ya que “no tenía por objeto colocar al trabajador varón en peores condiciones al momento de su jubilación, sino más bien compensar de algún modo la situación de inferioridad que, laboral y socialmente, venía padeciendo el personal femenino”*.<sup>104</sup>

- STC 68/1991, de 8 de abril de 1991<sup>105</sup>, en la que el TC otorga el amparo solicitado y reconoce el derecho de la recurrente a la igualdad ante la Ley. El Ayuntamiento de Pamplona había denegado a la recurrente su pensión, regulada en el art. 8 del «Nuevo Reglamento de la Sociedad de Socorros Mutuos de Empleados Municipales de la Ciudad de Pamplona» según el cual tendrían derecho a la pensión de orfandad los hijos e hijas legítimos del socio fallecido y, en particular, las hijas *“sea cualquiera su edad hasta que contraigan matrimonio o al ingresar en una orden religiosa”*. El Ayuntamiento, en las resoluciones administrativas que originan el recurso, interpretó que solo debían tener derecho a ella las mujeres que, sin empleo, carecieran de suficientes medios de subsistencia.

---

<sup>104</sup> STC 19/1989, FJ: 5.

<sup>105</sup> BOE núm. 115, de 14 de mayo de 1991.

El TC estima que este Nuevo Reglamento es “paradójico (se niega el derecho a la igualdad en la aplicación de la Ley, para asegurar precisamente el principio de igualdad) y que llevaría, de ser generalizado rigurosamente, a negar el derecho a la pensión de todas las huérfanas (y viudas) a las que les fue concedida al amparo de una norma que las privilegiaba. No es dudoso que el legislador (en este caso el órgano reglamentario) al modificar el derecho vigente para acomodarlo a las exigencias del principio de igualdad, puede endurecer las condiciones hoy requeridas para acceder al goce de un derecho, de manera que, en cierto sentido, se empeore la situación de quienes hoy se ven beneficiados por la norma discriminatoria. Mientras ésta exista, sin embargo, el encargado de aplicarla no puede privar a nadie del derecho que ésta le otorga, aunque pueda eventualmente reconocerlo también a quienes, según el tenor literal de la misma, no lo tendrían, sin aplicar las cláusulas, que de modo explícito o implícito, establecen la discriminación, pues ésta consiste sustancialmente, para el discriminado en la privación o limitación de un derecho, no en su otorgamiento. Por todo ello, la demanda de amparo debe ser estimada”.<sup>106</sup>

- STC 109/1993, de 25 de marzo de 1993<sup>107</sup>, en la que el TC falla que no da lugar a declarar la inconstitucionalidad del art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por la Ley 8/1980.<sup>108</sup> El TC no declara inconstitucional este artículo porque “no puede afirmarse genéricamente que cualquier ventaja legal otorgada a la mujer sea siempre discriminatoria para el varón por el mero hecho de no hacerle partícipe de la misma (como podría al contrario serlo para la mujer la que le impusiera una privación solamente por razón de sexo). Y al contrario, la justificación de tal diferencia podría hallarse en una si-

---

<sup>106</sup> STC 68/91, FJ: 4.

<sup>107</sup> BOE núm. 100, de 27 de abril de 1993.

<sup>108</sup> Art. 37.4 del Estatuto de los trabajadores: “Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.”. Posteriormente a la STC se amplió esta norma: “este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o por la madre en el caso de que ambos trabajen”.

*tuación de desventaja de la mujer que se trata de compensar; en este caso, porque ello tiene lugar frente a la relación de trabajo; y sin perjuicio de que el legislador pueda extender el beneficio al varón o incluso suprimirlo, sin que ello se oponga tampoco a los preceptos constitucionales invocados*".<sup>109</sup> Se trata, por tanto, de una norma que tiene por objeto hacer compatible para la mujer su trabajo y el cuidado de su hijo recién nacido. Justificando el Tribunal su fallo en un fundamento objetivo y razonable como es la peculiar incidencia que respecto de la situación laboral de aquélla tiene el hecho de la maternidad y la lactancia, en cuanto se trata de compensar las desventajas reales que para la conservación de su empleo soporta la mujer a diferencia del hombre y que incluso se comprueban con datos revelados por la estadística, (tal como el número de mujeres que se ven obligadas a dejar el trabajo por esa circunstancia a diferencia de los varones).<sup>110</sup>

### **5.3. LA EXCEPCIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD POR RAZÓN DE SEXO: ART.57.1**

La Constitución española recoge en su artículo 1.3 que *"la forma política del Estado español es la Monarquía parlamentaria"*; y el título II del Texto fundamental regula detalladamente los aspectos de la Corona. En el artículo 57 se regula la sucesión a la Corona. En su apartado primero fija el orden sucesorio hacia el futuro: *"la sucesión en el trono seguirá el orden regular de primogenitura y representación, siendo preferida siempre la línea anterior a las posteriores; en la misma línea, el grado más próximo al más remoto; en el mismo grado, el varón a la mujer y, en el mismo sexo, la persona de más edad a la de menos"*.

A priori ya parece que este párrafo primero choca con el contenido de los artículos hasta ahora analizados (el 14 y 9.2 de la Constitución) sobre la igualdad de género, pues entraña una discriminación en perjuicio de la mujer, elevada a rango constitucional.

---

<sup>109</sup> STC 109/93, FJ: 3.

<sup>110</sup> STC 109/93, FJ: 5.

Tanto es así que este precepto ha sido objeto de numerosas críticas que han llegado a señalar incluso su posible inconstitucionalidad, aunque la mayor parte de la doctrina lo considera una excepción, prevista por el constituyente, al principio de igualdad.

Si bien es cierto que en otros países europeos esta condición de prevalencia del hombre sobre la mujer ha sido eliminada, en nuestro país las mujeres solo tendrán acceso al trono cuando no tengas hermanos varones. Pero dicha prevalencia no surgió en España con el Texto de 1978, sino que tiene su base en las Leyes Sálidas.<sup>111</sup>

En mi opinión, se trata de una discriminación por razón de sexo, que va contra el sentido de los artículos 14 y 9.2 CE y supone una clara vulneración del principio de igualdad en el orden sucesorio, ya que según nuestra Norma Suprema todas las españolas debemos tener un trato igual a los españoles ante la ley (y eso también incluye a la Familia Real).

#### **5.4. AVANCES EN MATERIA DE IGUALDAD EN ESPAÑA EN LOS ÚLTIMOS AÑOS.**

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de 2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres pretende combatir las manifestaciones aún existentes de discriminación por razón de sexo y promover la igualdad real entre mujeres y hombres.

---

<sup>111</sup> En España, el rey Felipe V, al subir al trono tras la Guerra de la Sucesión Española, hizo promulgar la Ley Sálida a las Cortes de Castilla en 1713, ordenamiento conforme al cual las mujeres sólo podrían transmitir su derecho al trono de no haber herederos varones en la línea principal (hijos) o lateral (hermanos y sobrinos). En la mencionada ley, de fecha 10 de mayo de 1713, por la que se estableció un nuevo Reglamento sobre la sucesión, se sostuvo que en virtud de haberse representado el Consejo de Estado las conveniencias y utilidades a favor de la causa pública y del bien universal de sus reinos y de sus vasallos, la formación de un nuevo reglamento para la sucesión de la monarquía, en el que, para mantener en ella la asignación rigurosa, fuesen preferidos todos sus descendientes varones en línea recta “a las hembras y sus descendientes” aunque fuesen de mejor grado y línea. (Espejel Ramírez, 2009)



Esta ley orgánica surge como respuesta a la necesidad de potenciar el cumplimiento, en relación con el género, de los artículos 14 y 9.2 de la Constitución española y para introducir en el régimen jurídico español la Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre de 2002, que se refiere a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en cuanto al acceso al empleo, a la formación y a la promoción de profesionales, en condiciones iguales; y la Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.<sup>112</sup>

Regula diferentes ámbitos como: el incremento de las mujeres en las listas electorales y en los nombramientos de los poderes públicos (Título II); el fomento de la igualdad en los medios de comunicación (Título III); el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Título IV); la igualdad en el empleo público y la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos directivos de las Administraciones Públicas (Título V); la igualdad en el seno de las Fuerzas Armadas y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (Título VI); el desarrollo y promoción de la responsabilidad social corporativa, a través del fomento de la igualdad de hombres y mujeres, por ejemplo, en los consejos de administración de las sociedades (Título VII); o la creación de una comisión interministerial de igualdad entre mujeres y hombres (Título VIII).

La Ley no prevé un mecanismo de seguimiento de todas las disposiciones incluidas, de modo que la ejecución y aplicación de la misma se diluye, a pesar de haberla propuesto como una “ley-código” en la exposición de motivos. Tampoco hace mención alguna a la permanencia o temporalidad de las acciones positivas que los poderes públicos pueden llevar a cabo cuando resultase necesario para garantizar la igualdad. Y en el comentario núm. 25 del Comité de la CEDAW, explicita que una de las condiciones de la legitimidad y legalidad de

---

<sup>112</sup> Exposición de motivos de la Ley Orgánica 3/2007.

estas medidas es precisamente la temporalidad, ausente en el texto de la Ley española.

Tras su aprobación, en el transcurso de menos de un mes se aprobó la Comisión Interministerial que tenía encomendada la elaboración del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades y se iniciaron las reformas legislativas y reglamentarias que se establecían, como la modificación de la Ley Electoral (incorporación del artículo. 44 bis a la Ley Orgánica del Régimen Electoral General), para garantizar la paridad en las candidaturas electorales; los permisos de paternidad, los planes de igualdad en las empresas, los informes de impacto de género, los protocolos para evitar el acoso por razón de sexo, las estadísticas, la representación de mujeres en los consejos de administración de las empresas, etc.

A día de hoy, y tras un recurso<sup>113</sup> y una cuestión<sup>114</sup> de inconstitucionalidad interpuestas ante la composición equilibrada de las listas electorales, introducida por la LO 3/2007, la STC 12/2008 dispuso que *“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*

---

<sup>113</sup> Recurso de inconstitucionalidad núm. 5653-2007

<sup>114</sup> Cuestión de inconstitucionalidad núm 4069-2007

*mayor identidad posible entre gobernantes y gobernados”. Porque las previsiones establecidas por el artículo 44.bis “no suponen un tratamiento peyorativo de ninguno de los sexos, ya que, en puridad, ni siquiera plasman un tratamiento diferenciado en razón del sexo de los candidatos, habida cuenta de que las proporciones se establecen por igual para los candidatos de uno y otro sexo. No se trata, pues, de una medida basada en los criterios de mayoría/minoría”.<sup>115</sup>*

En consecuencia, el TC desestimó tanto la cuestión de inconstitucionalidad como el recurso de inconstitucionalidad.

## **6. CONCLUSIONES:**

- A lo largo de la historia las mujeres han sido infravaloradas en diversos campos de la vida social, económica y jurídica. En la actualidad, lo siguen siendo -desde el ámbito salarial hasta la violencia de género-.

- El sexismo lingüístico, o lo que es lo mismo, la discriminación lingüística, representa una grave problemática, tanto lingüística como social.

- El Estado español se constituye como un “estado social de Derecho”, y eso lleva aparejada la construcción de una igualdad real entre hombres y mujeres.

- Nuestro Texto Fundamental recoge la igualdad en tres vertientes: en el artículo 1.1 como valor, en el artículo 9.2 como principio y en el artículo 14 como derecho.

- La discriminación es el trato por igual a personas que se encuentren en posiciones desiguales y el trato desigual a aquellos grupos sociales que se encuentren en igualdad. Por tanto, la desigualdad está constitucionalmente admitida, en aras de evitar la discriminación.

---

<sup>115</sup> STC 12/2008, FJ: 5.

- Dentro de las numerosas sentencias dictadas por el TC en relación a la prohibición de discriminación y a la garantía de la igualdad de género, la doctrina distingue entre la jurisprudencia de la equiparación (el Tribunal Constitucional no toma como referencia la realidad social de la mujer, sino el hecho de que el acto o la norma sean discriminatorios por razón de sexo) y la jurisprudencia de la compensación (el Tribunal Constitucional examina casos en los que, en apariencia, se conceden ventajas a la mujer en relación los hombres ya que se tiene en cuenta la realidad social).

-La Constitución española incorpora una discriminación de sexo en su artículo 57.1, relativo a la Corona, que choca con el contenido de los artículos 14 y 9.2 de la Constitución española y coloca a las mujeres que se encuentren la línea sucesión al trono de España en una situación de inferioridad respecto a los hombres.

- La incorporación de la perspectiva de género al ámbito legislativo requiere que las normas sean reinterpretadas desde la óptica de los derechos humanos de las mujeres. Los marcos legales y la práctica jurídica deben estar ausentes de sesgos sexistas.

-La igualdad como valor, presente en numerosas Cartas y Tratados europeos, es incorporada en nuestro ordenamiento jurídico a través del principio de primacía, que limita la soberanía de los Estados miembros.

- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres propone una serie de medidas que suponen un gran avance, pero, no da solución a las acciones positivas necesarias.

- A través de la Ley Orgánica 3/2007, se incorpora el artículo 44 bis a la Ley Orgánica del Régimen Electoral General, para así establecer que las cuotas

de composición por parte un sexo no pueden ser superiores al sesenta por ciento de los integrantes de una lista electoral ni inferiores al cuarenta por ciento.

## 7.- BIBLIOGRAFÍA

Dentro de este apartado señalaré no todos los documentos a los que he accedido a lo largo de la elaboración del trabajo, sino solo aquellos que considero de especial relevancia para la comprensión del mismo.

ABRIL, R. y URIBE, A. *“Mujer, derecho y sociedad en el siglo XXI”*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010.

ABUMALHAM, M., “La mujer y el Islam”, revista “Scripta Fulgentina” volumen 8, número 15-16, pp. 131 y 132.

BALAGUER CALLEJÓN, M. L. *“Mujer y constitución: la construcción jurídica del género”*, Cátedra, Madrid, 2005.

BALAGUER, M. *“Igualdad y Constitución española”*, Tecnos, Madrid, 2010.

BONINO, L. *“Micromachismos- el poder masculino de la pareja”*, Generalitat Valenciana, Dirección General de la Mujer, Valencia, 1996.

CALVO CARBALLO, L., “Violencia familiar, un abordaje desde la interdisciplinariedad”, *Curso de Perfeccionamiento Interdisciplinar para Egresados Universitarios*, Montevideo, 2006, p-128.

CARBONELL, M. *“El principio constitucional de igualdad”*, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México D.F., 2003.

CARMONA, E. “El principio de igualdad material en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”. *Revista de Estudios Políticos (nueva época)*, nº 84,1994, pp. 265-285.

CHAMORRO GIRÁLDEZ, L., *“El sexismo en el lenguaje”*, *la política contemporánea*, Universidad Autónoma de Barcelona, 2006, p.9-10.

DORKENOO, E: “La mutilación genital femenina”, *Foro Mundial de Mujeres contra la Violencia*, Centro Reina Sofía para el Estudio de la Violencia, Valencia, 2000. (Ponencia).

GARCÍA AÑÓN, J., “El principio de igualdad y las políticas de acción afirmativa. Algunos problemas de la dogmática jurídica y el Derecho Europeo”, *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*. núm. 2, Valencia, 1999.

GARCÍA MESEGUER, A., *¿Es sexista la lengua española? Una investigación sobre el género gramatical*, Paidós, Barcelona, 1994.

GARCÍA MORILLO, V. “El principio de presencia equilibrada en el art. 44 bis de la LOREG y el derecho de acceso a los cargos públicos en condiciones de igualdad: análisis crítico de la última reforma de la LOREG”, *Feminismo/s: revista del Centro de Estudios sobre la Mujer de la Universidad de Alicante*, nº 12, 2008, pág. 135-154.

FERRAJOLI, L. “Sobre los derechos fundamentales”. *Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, nº 15, 2006, pp. 113-136.

FREIXES SANJUÁN, T. “Género y Constitución”, Material del Curso de Derecho Constitucional europeo, Cátedra Jean Monnet, 2004.

LÓPEZ, L. M. “Igualdad, no discriminación y acción positiva en la Constitución de 1978. Mujer y Constitución en España”, nº 111, 2000, pp. 19-42.

MARTÍNEZ FERNÁNDEZ, P., *“Masculinidades: ¿Nuevas construcciones?”*, revista chilena de estudios sociológicos, 2000, p.7.

MARTÍNEZ REY, F. “El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo”, 1995, pp. 9-10.

MONTALBÁN, I. *“Perspectiva de Género: criterio de interpretación internacional y constitucional”*, Consejo General del Poder Judicial, Centro de Documentación Judicial, Madrid, 2004.

MORAGA, M. Á. “La igualdad entre hombres y mujeres en la Constitución española de 1978”. *Feminismo/s*, nº8, 2006, pp. 53-69.

MORALES OTAL, C.: *“La mujer en Grecia”*, en *Sobre la Mujer*, Centro de Estudios Teológicos Pastorales San Fulgencio, Murcia, 1998.

RAWLS J., *“Teoría de la Justicia”*, traducción de María Dolores González, 1971 (primera edición electrónica: 2012), p.28.

REY, F. *“El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo”*, McGraw-Hill Interamericana de España, 1995.

REY MARTÍNEZ, F. “La discriminación positiva de mujeres (comentario a la STJ de la Comunidad, de 17 de octubre de 1995.Asunto Kalanke)”, *Revista española de derecho constitucional*, nº47, 1996, p-321.

RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. & FERNÁNDEZ M. F. *“Igualdad y discriminación”*, Tecnos, Madrid, 1986.

RUIZ CARBONELL, R. “El principio de igualdad entre hombres y mujeres. Del ámbito público al ámbito jurídico-familiar”. (Tesis doctoral).

RUIZ CARBONELL, R. “Estado constitucional y derecho internacional de los derechos humanos. Algunos factores determinantes de las desigualdades entre los sexos”, *Revista Ius*, nº28, 2011, p-232.

SÁEZ LARA, C. “Las discriminaciones indirectas en el trabajo”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 6, Madrid, 1995, p. 69.

SÁNCHEZ, L. *“Sistema político de la Constitución española de 1978”*, Editora Nacional, 1983.

SÁNCHEZ FERRIZ, R. “Estudio sobre las libertades”, Tirant lo Blanc Alternativa, 2ª edición, 1995, pp. 165,166 y 168.

TASHI LHAMO, V.L, “La Figura de la mujer en la tradición del Budismo Tibetano”, revista “Scripta Fulgentina” volumen 8, número 15-16, p.83.

UGARTEMENDÍA, J.I. y BENGOETXEA, J. “Breves apuntes sobre las sentencias básicas del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Teoría y realidad constitucional”, nº 33, 2014, pp. 443-479.

VENEGAS FRANCO, PÉREZ CERVERA, L. & BHATTCHARJEA, S.: *“Manual para el uso no sexista del lenguaje: lo que bien se dice bien se entiende”*, México D.F., 2006.

“Datos de denuncias, procedimientos penales y civiles registrados, ordenes de protección y medidas de protección y seguridad solicitadas en los juzgados de violencia sobre la mujer (JVM) 1 y sentencias dictadas por los órganos jurisdiccionales en esta materia anual”, 2018: <http://observatorioviolencia.org/estadisticas/>

“Estadísticas de la violencia de género”. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2018: <http://estadisticasviolenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/>

“El progreso contra la brecha salarial en la UE se estanca”: <http://www.rtve.es/noticias/20180307/progreso-contrabrecha-salarial-union-europea-se-estanca-torno-16/1691385.shtml>

“El primer feminismo en España”: <https://losojosdehipatia.com.es/cultura/historia/el-primer-feminismo-en-espana/>

“Estadísticas de la violencia de género”. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2018: <http://estadisticasviolenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/>

“Primacía del Derecho de la Unión Europea (a propósito de la STC 232/2015, de 5 de noviembre)”: <http://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/10895-primacia-del-derecho-de-la-union-europea-a-proposito-de-la-stc-232-2015-de-5-de-noviembre/>